

CAPÍTOL II. MERCAT DE TREBALL

1. INTRODUCCIÓ

En aquest capítol analitzarem, d'una banda, el panorama general del mercat de treball atenent a les dades proporcionades per l'Enquesta de població activa, les dades d'afiliació a la seguretat social i les dades del moviment laboral registrat. Les dades exposades ens mostren els trets i tendències més característics de l'any 2011, any immediatament posterior a la Llei 35/2010 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, que tenia per objectiu crear ocupació, contribuir a la reducció de l'atur i reduir la temporalitat elevada existent al nostre mercat laboral.

Seguidament analitzarem les polítiques actives d'ocupació, les relacions laborals, en les quals posarem l'èmfasi en la negociació col·lectiva, la conflictivitat laboral i la solució de conflictes i, finalment, la seguretat i la prevenció de riscos laborals.

El conjunt de les dades posa de manifest l'impacte de les mesures adoptades l'any 2010, amb la reforma del mercat laboral, i de les adoptades l'any 2011. Hem de recordar que al mes de febrer de 2011 es va aprovar el Reial Decret Llei 1/2011 d'11 de febrer de mesures urgents per promoure la transició a l'ocupació estable i la qualificació professional de les persones sense ocupació. Entre les mesures hi destaca la reducció de quotes en les contractacions parcials a persones joves, persones afectades per situacions d'atur de llarga durada i persones aturades que havien esgotat la prestació per atur, i l'impacte de la mesura es pot observar en l'increment de la parcialitat. Posteriorment s'aprovà el Reial Decret Llei 3/2011 de 18 de febrer de mesures urgents per a la millora de l'empleabilitat i la reforma de les polítiques d'ocupació, que incorpora l'elaboració de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació i el Pla anual de política d'ocupació. A l'estiu de 2011 es publicà el Reial Decret Llei 10/2011 de 26 d'agost de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de

requalificació professional de les persones que esgoten la protecció per desocupació. Aquesta mesura comporta canvis importants en suspendre fins a l'any 2013 les limitacions a l'encadenament dels contractes temporals, cosa que ha de permetre evitar per part dels empresaris la contractació estable. A més, s'amplia el límit d'edat per als nous contractes de formació que passa dels 21 als 30 anys de manera temporal i dels 21 als 25 de manera permanent. Aquesta normativa va tenir el rebuig dels sindicats CCOO i UGT pel que comportava de desregulació del mercat laboral.

2. PANORAMA GENERAL DEL MERCAT DE TREBALL I LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

En aquest apartat feim l'anàlisi de l'estratègia europea d'ocupació 2020, els indicadors de Laeken, l'anàlisi comparada de les taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur de les Balears i d'altres comunitats autònomes i de l'Índex de qualitat del treball (IQT) de les Balears comparat amb la resta de comunitats autònomes.

Abans d'entrar en aquesta anàlisi convé fer algunes observacions sobre la principal base estadística emprada.

La informació estadística és la relativa a les afiliacions a la Seguretat Social (TGSS) i les estimacions que proporciona l'Enquesta de població activa (INE-EPA)³⁴. També incloem en aquest apartat l'actualització dels indicadors de l'índex de qualitat del treball (IQT), treball editat l'any 2009³⁵, i que cobra rellevància en aquests darrers quatre anys per la incidència de la crisi econòmica i laboral en l'àmbit mundial. L'actualització dels indicadors es fa amb dades de l'any 2010. Finalment, feim un breu repàs a les polítiques actives d'ocupació i formació i actualitzam, en la mesura del que és possible, la informació estadística que ja havíem introduït en la Memòria del CES de l'any passat.

2.1. INDICADORS D'AVALUACIÓ PER A L'ESTRATÈGIA EUROPEA D'OCUPACIÓ 2020

³⁴ Sobre les diferències metodològiques d'aquestes dues fonts estadístiques, vegeu: *Memòria del CES sobre l'economia, el treball i la societat de les Illes Balears, 2001*, pàg. 372 i 373.

³⁵ Estudi elaborat l'any 2008 i publicat el 2009, a proposta de la Comissió de Treball de la Memòria del CES 2007 i aprovada per la Comissió Permanent, en què es duu a terme l'actualització del primer estudi del CES sobre els IQT, *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador*, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i SOIB, 2004.

L'Eurostat anualment actualitza una taula de 79 indicadors per fer el seguiment de l'Estratègia de Lisboa, tot i que aquesta s'ha substituït per l'Estratègia d'Ocupació 2020, amb vista als pròxims deu anys, i constitueix un marc de referència per al progrés de la Unió Europea. La nova estratègia es recolza en cinc objectius concrets, cada un dels quals afecta una àrea diferent. En aquest apartat, juntament amb els indicadors de l'Estratègia d'Ocupació 2020, en presentam alguns que corresponen a l'àmbit del treball.

Segons s'ha reconegut en el document "El futur de l'Estratègia europea d'ocupació" les reformes que han adoptat els estats membres en el passat han contribuït a incrementar la resistència de l'ocupació a la desacceleració econòmica, a incrementar en més de deu milions els llocs de feina i a reduir la taxa d'atur de llarga durada. Ara bé, els indicadors d'avaluació mostren que en el cas d'Espanya la situació és molt diferent, amb taxes d'atur que se situen molt per sobre de la mitjana europea ([vegeu el quadre II-1](#)).

Amb la crisi econòmica, la taxa d'atur dels estats membres s'ha elevat, especialment en categories com els joves, els treballadors grans, les dones o les persones amb desavantatges específics. En aquest any 2011, Espanya ha encapçalat l'augment de la taxa d'atur de la zona euro segons dades de l'Eurostat, i ha arribat al 21,7%, quan la mitjana de la UE 27 és només del 9,7%. I, per últim, les dades de l'Eurostat mostren el fort increment de la taxa d'atur juvenil, que a Espanya ha passat del 18,8% l'any 2007 al 46,4% durant l'any 2011, la xifra més alta de tota la UE a dos punts per sobre de la registrada per Grècia (44,4%).

Pel que fa als indicadors sobre inclusió social, l'Estratègia Europa 2020 té una importància especial per dos motius. En primer lloc, perquè estableix com un dels seus cinc objectius prioritaris la reducció del nombre de persones en risc de pobresa i exclusió social. En segon lloc, perquè es crea un nou indicador per mesurar el nombre de persones en risc de pobresa i exclusió social (la taxa de risc de pobresa i exclusió social). Aquest nou indicador preveu tres variables:

La població la renda de la qual es troba per davall del llindar de pobresa, definit aquest en el 60% de la renda neta disponible equivalent de la població.

La població que pateix privació material severa, és a dir, que no pot permetre's almenys quatre dels nou ítems seleccionats en l'àmbit europeu: pagar el lloguer o una lletra, mantenir la casa a una temperatura adequada, afrontar despeses imprevistes, una menjada de carn, pollastre o peix (o el seu equivalent vegetarià) almenys tres vegades per setmana, unes vacances fora de casa almenys una setmana a l'any, un cotxe, una rentadora, un televisor en color i un telèfon (fix o mòbil).

La població que resideix en llars amb baixa intensitat d'ocupació. La intensitat d'ocupació d'una llar és del 100% si tots els membres treballen a temps complet durant tot l'any i es va reduint quan existeixen membres que no treballen o ho fan a temps parcial. Es classifica una llar amb baixa intensitat d'ocupació quan aquesta és inferior al 20%.

Segons Europa, la sortida de la crisi ha de constituir la porta d'entrada a una nova economia. S'han de prendre mesures si es vol que la nostra generació i les generacions futures puguin seguir gaudint d'una vida d'alta qualitat i sana, sostinguda pel model social únic d'Europa. Així doncs, l'Estratègia Europa 2020 és una agenda per a tots els estats membres, que té en compte les diferents necessitats, els diversos punts de partida i les especificitats nacionals amb la finalitat de promoure el creixement per a tots.

Creixement intel·ligent: desenvolupament d'una economia basada en el coneixement i la innovació.

Creixement sostenible: promoció d'una economia que utilitzi més eficaçment els recursos, que sigui verda i més competitiva.

Creixement integrador: foment d'una economia amb un al nivell d'ocupació que incideixi en la cohesió econòmica, social i territorial.

Els objectius següents³⁶ han estat seleccionats en funció d'aquests criteris i les darreres dades disponibles estan referides a 2010, tal com reflecteix el quadre II-1:

³⁶ *Ens hem fixat únicament amb els objectius referents a educació, ocupació i cohesió social.*

El nivell d'ocupació de la població entre 20 i 64 anys hauria d'augmentar del 69% actual al 75% (a Espanya, aquesta taxa d'ocupació és del 62,5% i la UE27 del 68,6%) mitjançant, entre d'altres coses, una major participació de les dones i els treballadors més grans i una millor integració dels immigrants en la població activa.

En l'actualitat, la UE té com a objectiu invertir el 3% del seu PIB en I+D. Aquest objectiu ha servit per centrar l'atenció en la necessitat que tant el sector públic com el privat inverteixin en I+D. Actualment, la despesa se situa en el 2,0% a l'Europa dels 27 i en l'1,4% a Espanya.

Un objectiu educatiu centrat en els resultats, que abordi el problema de l'abandonament escolar, que el redueixi al 10% des de l'actual 14% (a Espanya és del 28,4%) i que incrementi el percentatge de la població d'entre 30 i 34 anys que finalitza amb estudis superiors complets, almenys del 40%. La mitjana de la UE 27 és del 33,6% i per a Espanya és del 40,6%.

El nombre d'europaus que viuen per sota dels llindars nacionals de pobresa s'hauria de reduir en un 25% i rescatar, així, més de 20 milions de persones de la pobresa. En l'actualitat, la taxa de risc de pobresa per a la Unió Europea del 27 és del 23,5%, dos punts per sota de la mitjana d'Espanya (25,5%).

2.2. ELS INDICADORS DE LAEKEN

Segons dades de l'Enquesta de condicions de vida 2010, la taxa de pobresa dels treballadors assalariats³⁷ (indicador de Laeken) a les Balears se situa en el 16,4%, quan l'any 2005 era tan sols del 8%. També es duplica, en aquest període, el percentatge de llars en què tots els membres en edat activa de 18 a 59 anys es troba sense ocupació, i passa a ser ara del 12,76% (indicador Laeken "proporció del grup d'edat en llars sense cap ocupat").

Pel que fa a l'abandonament d'estudis entre joves de 18 a 24 anys (indicador de Laeken), durant l'any 2011 el 25,8% d'aquests joves ha abandonant els

³⁷ Aquest indicador neix a proposta del grup de treball d'Indicadors del Comitè de protecció social de la Comissió Europea i, en concret, del Consell Europeu de Laeken (desembre de 2001) en què es defineixen els indicadors bàsics per a l'anàlisi del benestar social en l'àmbit europeu.

estudis prematurament. Aquests percentatges segons sexe són els següents: per als homes és del 14,6%, mentre que per a les dones és de l'11,3%. Aquests són els percentatges més baixos de tota la sèrie analitzada, és a dir, en temps de bonança econòmica, aquests percentatges eren molt superiors; per exemple, l'any 2005 la mitjana d'abandonament se situà en el 33% dels joves entre 18 i 24 anys. El sector masculí és el que experimenta una major reducció de l'índex durant aquests últims anys. Per altra banda, la proporció de menors de 26 anys amb nivell educatiu baix (indicador de Laeken), també s'ha reduït de forma considerable entre el començament de la crisi i l'últim any. Així doncs, l'any 2007, el percentatge de menors de 26 anys amb baix nivell educatiu fou del 80,9%, mentre que per a l'any 2011 ha estat del 68,3%.

2.3. ANÀLISI COMPARADA DE LES TAXES D'ACTIVITAT, D'OCUPACIÓ I D'ATUR DE LES BALEARS I D'ALTRES COMUNITATS AUTÒNOMES

En acabar l'any 2011 les Illes Balears presentaven una taxa d'activitat³⁸ del 65,3% (set dècimes menys que la taxa de 2010) la més alta del territori nacional. Les comunitats autònomes amb la taxa d'activitat més elevada són, darrere de les Balears, Madrid (64,2%), Catalunya (63%) i les Canàries (63%) [\(vegeu el quadre II-2\)](#).

Si tenim en compte el nivell de formació assolit per les persones que formen part de la població activa, ens adonam que tenen una taxa d'activitat més alta com més alt és el nivell de formació que tenen, i que aquesta dada és per a ambdós sexes, tant per a dones com per a homes [\(vegeu els gràfics II-1, II-2 i II-3\)](#).

Cal ressaltar el fet que a menor nivell formatiu, la taxa d'activitat masculina és molt més elevada que la femenina, tal com es pot observar als gràfics; els homes amb estudis secundaris obligatoris tenen una taxa d'activitat del 78%, mentre que per a les dones és del 62,7%. Les taxes d'activitat més elevades en el cas de les dones, corresponen, tant per a Espanya com per a les Balears, al grup amb estudis superiors i títol de doctorat.

³⁸ La taxa d'activitat és la relació entre la població activa i la potencialment activa.

L'any 2011 la taxa d'activitat masculina és del 71,6% i es redueix respecte de 2010 en 1,1 punts, mentre que la taxa d'activitat femenina ho fa en tres dècimes i resta en el 59,1%, 7,1 punts per sobre de la mitjana estatal. És la comunitat autònoma amb la taxa d'activitat femenina més elevada, seguida de la Comunitat de Madrid amb una taxa del 57,8%. Tot i l'entrada creixent de la dona en el mercat de treball i malgrat el consegüent escurçament de distància respecte de la masculina, la taxa d'activitat masculina encara se situa significativament per sobre de la femenina. El grup d'edat que ha experimentat un major augment de la taxa d'activitat respecte del 2010 ha estat el de les persones de 55 i més anys, amb un augment d'1,9 punts, que en el cas del col·lectiu femení s'eleva a 3,4 punts, mentre que en els homes l'augment és només de dues dècimes [\(vegeu el quadre II-3\)](#).

Tot i que històricament les Illes Balears sempre han presentat les taxes d'activitat i d'ocupació més elevades de l'Estat, aquests dos darrers anys la taxa d'ocupació³⁹ de les Balears se situa per darrere de dues comunitats autònomes; la de Madrid i la de Navarra. Així doncs, la Comunitat de Madrid registra una taxa d'ocupació del 53,4% i Navarra del 52,5%, mentre que la de les Illes Balears és del 51%. Una anàlisi per gènere ens mostra que, en el cas dels homes, la taxa d'ocupació del 55,6% s'ha reduït en 1,9 punts amb relació a la registrada l'any 2010. Aquest descens afecta especialment el grup d'edat comprès entre els 20 i 54 anys (9,5 punts menys). En el cas de les dones, la taxa d'ocupació del 46,5% es redueix en 1,2 punts respecte de l'any passat. Els col·lectius que han mostrat un comportament més recessiu són els dels homes entre 20 i 24 anys (tres punts menys que l'any anterior) i les dones entre 25 i 54 anys (també tres punts menys que l'any anterior). Les Illes Balears, amb un 46,52% són la segona comunitat autònoma amb la major taxa d'ocupació femenina de l'Estat, per darrere de Madrid (48,09%) [\(vegeu el quadres II-3 i II-4\)](#).

D'altra banda, la taxa d'atur⁴⁰ s'ha situat en el 22%, a 1,6 punts per sobre de la taxa d'atur del 2010. Es troba a quatre dècimes per sobre de la taxa d'atur en l'àmbit nacional, que és del 21,6%. Les Illes Balears ocupen la novena posició

³⁹ La taxa d'ocupació és la relació entre el nombre total d'ocupats i la població de 16 i més anys.

⁴⁰ La taxa d'atur és la relació entre el nombre d'aturats i la població activa.

pel que fa a la taxa d'atur més alta en el rànquing per comunitats autònomes. Per gènere, la taxa d'atur masculina (22,3%) s'ha incrementat en 1,4 punts. També la taxa d'atur femenina registra un augment d'1,7 punts i s'ha situat, així, en el 21,3%. Per trams d'edat, la taxa d'atur de les dones joves entre els 16 i 19 anys és l'única que ha davallat (-4,9 punts), i passa del 66,7% al 61,8% per a l'any 2011 ([vegeu els quadres II-3 i II-5](#)).

Cal destacar que, des de fa dos anys, la taxa d'atur femení a les Illes Balears és inferior a la del masculí, mentre que a Espanya es manté per sobre. L'impacte de la crisi, segueix centrant-se sobretot entre els homes joves i en sectors masculinitzats, com ara la construcció.

Així doncs, hi ha quatre comunitats autònomes on la taxa d'atur femení és inferior a la d'atur masculí (segurament per la importància que en aquests territoris té el sector serveis, que es nodreix de més mà d'obra femenina). Cantàbria és la comunitat autònoma on aquesta diferència és major (amb una diferència d'1,78 punts), seguida de Catalunya (1,22), les Balears (0,9) i Astúries (0,84). A l'altre extrem hi trobam comunitats com Extremadura, Castella i Lleó o Castella-la Manxa ([vegeu el gràfic II-4](#)).

En el cas d'una comunitat com la nostra, cal subratllar les diferències que es produeixen en la taxa d'atur segons l'època de l'any. Com es reflecteix en el quadre II-18, en els mesos centrals de l'estiu la taxa d'atur (del 17,8%) es redueix respecte de la que hi ha en els mesos de menor activitat turística (en 7,6 punts); per tant, es pot afirmar que la taxa d'atur en el mercat laboral de les Illes Balears fluctua d'acord amb l'estacionalitat de la nostra activitat econòmica principal: el turisme ([vegeu el gràfic II-5](#)).

Cal dir que moltes de les característiques que té l'atur en el conjunt d'Espanya –com ara els trets següents: juvenil i amb una relació inversa respecte del nivell de formació i amb diferències importants entre sectors d'activitat– també es poden observar en el cas de la nostra comunitat autònoma, la qual cosa queda reflectida en l'estructura del mercat de treball de les Illes Balears de forma molt peculiar.

Així, les Illes Balears tenen la cinquena taxa d'ocupació de joves menors de 30 anys més elevada de l'Estat (aquesta taxa en aquests anys de crisi econòmica ha davallat tres posicions), segons les dades del 2011. La taxa d'ocupació entre els joves menors de 30 anys és del 42,5% (en els darrers tres anys ha davallat gairebé onze punts) i se situa a dos punts per sobre de la mitjana espanyola, que és del 40,6%, quan històricament aquesta diferència era més del doble i, any rere any, es retalla més aquesta diferència. Les comunitats autònomes amb les taxes d'ocupació juvenil més elevades són, en primer lloc, Catalunya (46,9%), seguida de Navarra (46,3%), i Madrid (45,4%) ([vegeu el quadre II-6](#)).

Entre les característiques sociodemogràfiques de la població jove, la relacionada amb l'educació es considera d'especial rellevància pel seu vincle estret amb els processos d'integració laboral.

A la nostra comunitat autònoma, es constata un pes inferior del nivell corresponent als estudis universitaris i un major pes del nivell corresponent als estudis primaris. És a dir, el nivell formatiu mitjà de la població jove continua sent inferior al del conjunt de l'Estat, així com més desequilibrat, a causa de les diferències entre els estudis primaris, per una banda, i els universitaris, per l'altra.

Les dades relatives al nivell d'estudis dels joves a les Illes Balears mostren pautes molt diferents de les de la mitjana espanyola. Les raons s'han de cercar en el fet que en el nostre mercat laboral històricament ha estat més fàcil trobar una feina per a la qual no es demana formació, i molts joves n'aconsegueixen sense problema, malgrat que a la llarga això pot implicar precarietat laboral i estancament de les seves oportunitats de millora i d'estabilitat laboral.

Durant l'any 2010⁴¹, i segons dades de l'Institut d'Avaluació del Ministeri d'Educació i Cultura, a les Illes Balears hi havia un 36,7% de joves entre 18 i 24 anys que no havia completat l'educació secundària obligatòria, mentre que la mitjana espanyola era del 28,4% i la de la UE 27 del 14,1%. La nostra comunitat es col·loca en darrera posició amb relació a aquest indicador. La segueixen les comunitats autònomes de Múrcia (35,5%) i Andalusia (34,7%).

⁴¹ Última dada disponible.

Per sexe, les dones registren una taxa del 30,7% i els homes del 42,6% ([vegeu el quadre II-7](#)).

2.4. L'ÍNDEX DE QUALITAT DEL TREBALL (IQT)

Incloem en aquest apartat l'actualització de les dades relatives als indicadors de l'Índex de qualitat del treball, CES-2009 (IQT)⁴², tant per a les Illes Balears com per a la resta de comunitats autònomes. L'indicador de qualitat del mercat de treball es basa en una bateria d'indicadors (39) que pretenen mesurar la situació laboral de totes les comunitats autònomes a partir de vuit dimensions i quatre escenaris: base, tradicional, intermedi i innovador.

La primera conclusió que es pot extreure a partir dels resultats del 2010 és que la posició de les Illes Balears ha empitjorat notablement respecte del 2009, en tots els escenaris possibles: base, tradicional, intermedi i innovador. Així, les Balears passen a ocupar la setena posició en els escenaris base i innovador, i la vuitena en els escenaris tradicional i intermedi. És, sobretot, si es compara l'evolució des del 2001, quan s'observa la pèrdua contínua de posicions relatives que han patit les Illes a l'indicador de qualitat del treball, en què han deixat d'ocupar les primeres posicions del rànquings per comunitats autònomes, per passar a una posició més moderada ([vegeu el quadre II-8](#)).

Respecte del 2009 és interessant analitzar les variacions en relació amb la resta de comunitats autònomes quant a les diferents dimensions dels IQT ([vegeu els quadres II-9 II-10 II-11 II-12 II-13 II-14 II-15 i l'II-16](#)).

La major pèrdua de posicions relatives s'ha produït en la dimensió 1 de "Condicions del lloc de treball", en què les Balears passen d'ocupar la desena posició en el 2009 a la tretzena en el 2010, sobretot pels pitjors resultats respecte del 2009 en els indicadors de tipus subjectiu de l'Enquesta de qualitat de vida en el treball del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, sobre el grau

⁴² *Estudi elaborat l'any 2008 i publicat el 2009, a proposta de la Comissió de Treball de la Memòria del CES 2007 i aprovada per la Comissió Permanent, en què es duu a terme l'actualització del primer estudi del CES sobre els IQT, La qualitat del treball. Una proposta d'indicador, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i SOIB, 2004. Vegeu: Parellada M.; Puigros A.; Ribas M.; Indicadors de qualitat del treball, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, 2008.*

de satisfacció en el lloc de treball (passam del 7 a l'11) i el nivell d'estrès (passam del 7 al 13).

Les Illes perden també tres posicions en la dimensió 6 de "Cohesió social i mercat de treball" (passam del 3 al 7), posicions que s'havien recuperat en el 2009 i que es tornen perdre en el 2010. Així se situen en la setena posició del rànquing. Així, les Illes han empitjorat i, per tant, perdut posicions relatives en els indicadors sobre taxa d'atur i ocupació dels menors de 30 anys.

També cal esmentar la dimensió 8 sobre "Benestar i protecció social" en què les Illes perden una nova posició en el rànquing (passam del 4 al 5), que s'afegeix a la posició perduda en el 2009. L'explicació d'aquest canvi de posició es troba en el percentatge de persones situades sota el llindar de la pobresa (passam del 8 a l'11), mentre que la resta d'indicadors es mantenen en la mateixa posició de l'any anterior.

Finalment, s'ha d'insistir en el fet que les Balears continuen, com en el 2008 i el 2009, a la coa de l'Estat en la dimensió 3 sobre "Qualificació, habilitats i aprenentatge". Les variables explicatives es troben en el manteniment de la proporció més baixa d'ocupats amb estudis superiors (ens mantenim en el lloc 17) de l'Estat, l'índex de desajustament (ens mantenim en el lloc 15), ocupats que segueixen algun tipus de formació (ens mantenim en el lloc 14), i continuam a la coa de l'Estat pel que fa al major percentatge de joves d'entre 18 i 24 anys que han abandonat l'ensenyament de manera prematura.

D'altra banda, també cal ressenyar les dimensions en què les Illes Balears han millorat la posició relativa l'any 2010 respecte dels resultats de 2009.

En primer lloc, destacar l'escalada de posicions en la dimensió 7 sobre "Salaris i productivitat", en què les Illes passen de la setena a la tretzena posició en el rànquing per les 17 comunitats autònomes. De fet, només Aragó és l'altra comunitat autònoma que també millora tres posicions en aquesta dimensió; amb dues posicions milloren Cantàbria, la Comunitat Valenciana i la Rioja; i en una posició ho fan les Canàries i Navarra. La resta mantenen o perden

posicions [\(vegeu l'addenda del quadre II-15\)](#). Les variables explicatives d'aquest canvi són: remuneració salarial (passam del 12 a l'11), productivitat (del 8 al 9), ocupats en alta tecnologia (del 17 al 15) i l'augment salarial pactat (del 17 al 14).

També a la dimensió 4 sobre "Accés i participació en el mercat de treball", les Balears han pujat de la cinquena a la quarta posició del rànquing. Això es deu al fet de recuperar una posició en la taxa d'ocupació de les persones d'entre 30 i 54 anys (passam de 10 al 9) i dues en la taxa d'atur d'aquest mateix grup d'edat (passam del 13 a l'11).

A més, les Illes Balears mantenen la primera posició en la dimensió 2 de "Relacions laborals", que havien recuperat l'any 2009, pel fet de mantenir-se en el primer lloc del rànquing en l'indicador de jornades perdudes en vagues i la cobertura de convenis col·lectius.

Les Balears també mantenen la millor posició, en la dimensió 5 d'"Igualtat de gènere". S'aprecia una millora en indicadors com la desigualtat salarial (passam del 4 al 3), la ràtio de parcialitat involuntària (del 5 a l'1), o l'índex de Duncan (del 7 al 4). En canvi, les Balears perden posicions en altres indicadors com la ràtio d'aturats que no han treballat abans (passam del 2 al 7), la ràtio d'atur de llarga durada (passam del 2 al 3) o la ràtio d'ocupats en el grup de directius (passam del 10 al 17).

3. TRETOS I TENDÈNCIES DEL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS: RESUM DE LES DADES GENERALS 43

Segons les dades de l'Enquesta de població activa la caiguda de l'ocupació el 2011 (-2,1%) romp amb la tendència a la contracció de la caiguda que s'insinuà amb les dades del bienni 2009-2010 (-6,1% el 2009 i -1,8% el 2010). La recaiguda de l'ocupació, a la vegada, ve acompanyada d'un increment de la taxa d'atur (1,6 pp), i l'any 2011 l'atur afectà el 22% de la població activa (el 2010 fou del 20,4%). En nombres absoluts la població ocupada estimada per l'EPA és a les Balears de 460.575 persones. Aquesta xifra representa un descens de 9.825 efectius laborals respecte del 2010 ([vegeu quadre II-17](#)).

Per sectors d'activitat, el descens en el nombre de persones ocupades és generalitzat menys en el sector agrari, que és l'únic que creix (un 38,9% respecte de l'any 2010, la qual cosa es concreta en 1.900 llocs de feina nous). El sector industrial perd 1.200 llocs de feina, cosa que en termes relatius suposa un -3,33%. El sector de la construcció registra una pèrdua de 8.700 persones (en aquests dos anys, aquest sector ha perdut 21.700 persones), cosa que en termes relatius suposa un 16,6% menys respecte de l'any anterior. El sector serveis durant el 2011, ha registrat un descens de 1.900 llocs de feina (un 0,5% menys respecte de l'any anterior). S'inverteix, així, la tendència al creixement observada l'any 2010 ([vegeu el quadre II-18](#)).

Atenent a la situació professional de la població ocupada tenim que entre l'ocupació assalariada es perden 13.700 llocs de feina, amb una variació anual del -3,5%. D'altra banda, la població assalariada amb contracte temporal presenta una evolució negativa del -0,94% (-950 persones), i l'ocupació indefinida presenta en termes interanuals un descens de 12.850 assalariats (-4,5%). Pel que fa als perfils sociodemogràfics, cal esmentar que els homes han seguit patint la major baixada de l'ocupació (-2,6%, -6.755 efectius ocupats)

⁴³ Les dades de l'EPA s'han tret directament del web de l'INE i d'altres s'han elaborat directament a partir de les microdades de l'EPA. En aquest cas, són d'elaboració pròpia i l'INE no és responsable de la seva exactitud i fiabilitat.

que es ve produint des de l'inici de la crisi per la fallida de la construcció. Les dones també perden efectius laborals, amb una caiguda inferior a la dels homes (-1,5%, -3.225 ocupades).

La distribució de l'ocupació per sexe i sector es configura actualment de la manera següent: els homes es concentren en un 68,2% en el sector de serveis (1,6 pp per sobre del 2010), un 19,6% en la construcció (2,7 pp per sota del 2010), seguit de la indústria i l'agricultura amb un 11,27% i 2,01%, respectivament. Quant a les dones, es continua donant una forta concentració en el sector de serveis, del 95%, percentatge similar al dels dos anys anteriors. Respecte del 2010, cal destacar que l'ocupació masculina es manté i fins i tot baixa en tots els sectors, tret en el d'agricultura en què experimenta un increment del 36,3%. Per la seva banda, l'ocupació femenina segueix el mateix patró que l'ocupació masculina, i només experimenta un augment en agricultura que suposa 175 nous llocs de feina ocupats per dones, cosa que en termes relatius es concreta en un 9,33%.

L'any 2011, i sempre segons l'EPA, la població estrangera ocupada representa, amb 104.150, el 22,6% del total d'ocupació de les Illes. Si ho comparam amb el 2010, s'observen descensos dels ocupats, tant entre els espanyols (-2,09%), com entre els estrangers (-0,8%). Tanmateix, es donen diferències dins el col·lectiu estranger, donat que mentre que els no comunitaris pateixen un descens del 16,3% (aquest percentatge ha crescut 5,7 pp més en comparació amb l'any passat), els comunitaris assoleixen un increment del 16,4%.

Per grups d'edat, el més castigat per la crisi ha estat el grup més jove (menors de 35 anys), que continua la davallada en el nombre d'ocupats respecte de 2010, concretament en un 7,8%. El grup d'entre 35 i 54 anys presenta un descens del 19,3%, mentre que els majors de 55 anys experimenten aquest 2011 un increment del 8,2%.

Segons les dades de l'EPA, el 2011 s'ha tancat amb 128.925 persones aturades, 8.925 més que el 2010, cosa que equival a un increment del 7,2%. Els homes continuen essent majoria, si bé són les dones les que presenten un major increment interanual (+9,3%). La taxa d'atur dels menors de 25 anys ha

passat del 43,01% l'any 2010 al 43,07% en 2011. D'altra part l'atur de llarga durada (+12 mesos) ha passat del 33,2% el 2010 al 35,4% en 2011.

La població activa femenina eleva de manera notable la quota de participació (la taxa d'activitat femenina a les Balears és del 59,1% i se situa 6,2 punts per sobre de la mitjana espanyola).

En el cas de les Illes Balears, el sector serveis i concretament les activitats vinculades al turisme i a l'Administració pública, han afavorit l'augment de la taxa d'ocupació femenina amb comparació a d'altres comunitats autònomes i enguany se situa en el 46,5% (1,2 punts per sota de la de l'any 2010).

No obstant això, tot i la favorable evolució que registra la dona en la població activa i ocupada, encara no s'han equilibrat les diferències entre la participació de la dona i de l'home. De tota manera, enguany, per tercera vegada en la història la taxa d'atur femenina (21,45%), és menor que la masculina (22,40%) i se situa així a gairebé un punt per sota de la taxa d'atur masculina.

La presència de la dona en el mercat laboral destaca de manera notable en el sector serveis, en què un 95% del total de població ocupada femenina fa feina. El pes per al col·lectiu masculí és del 69,8%. Com es pot apreciar amb aquestes dades, la presència femenina en la resta de sectors és gairebé nul·la. Es pot destacar el 3,4% de dones ocupades en el sector industrial. En el sector de la construcció i l'agricultura, les dones tenen una presència residual, ja que només del 0,7% està fent feina en la construcció i un 0,9% en l'agricultura.

Si ens centram en les diferències ocupacionals segons la variable sexe són un dels aspectes que reflecteixen la segregació de les dones dins el mercat de treball i, per tant, el seu accés desigual al mercat laboral.

L'anàlisi de la població ocupada segons el sector i la branca d'activitat⁴⁴ (hi ha més de 35 branques d'activitat segons les estadístiques oficials), ens mostra que dos terços de les dones ocupades estan concentrades en cinc d'aquestes branques, que són: comerç, serveis personals i domèstics, educació i sanitat. Dins d'aquestes branques d'activitat les dones estan ocupades en un rang

⁴⁴ La concentració per sector o branca d'activitat és un indicador de segregació horitzontal i mesura el grau de polarització de les dones i/o els homes en certs sectors i o branques específiques d'activitat.

bastant reduït d'ocupacions: dependenta de comerç, netejadora, empleada administrativa, treballadora qualificada del sector serveis i professions de grau mitjà (mestres i infermeres), que són les més feminitzades.

La segregació ocupacional horitzontal implica una taxa menor d'ocupació de les dones en certs sectors, com la indústria, la tècnica, la informàtica, etc. S'observa que les dones ocupen els llocs de feina menys qualificats. Així doncs, es pot observar en les dades sobre població ocupada per gènere i professió, com el percentatge de dones que ocupen llocs de feina qualificats, per ordre d'importància, és el següent: el 30,2% de les dones estan ocupades a serveis, comerç i atenció de persones, serveis de restauració i protecció; el 20,1% estan ocupades com a treballadores no qualificades; el 19,1% són treballadores de tipus administratiu; l'11,2% són tècniques i professionals científiques i intel·lectuals; el 9,2% són tècniques i professionals de suport; i, finalment, el 6,0% es troben dins el grup de direcció d'empreses i administració pública ([vegeu el quadre II-19](#)).

Per altra banda, dins la segregació ocupacional vertical⁴⁵ podem observar com cada vegada hi ha menys espais sense dones. Malgrat això, continua havent-hi diferències en tots els àmbits de treball. La discriminació també és diferent segons els sectors professionals i les característiques de l'empresa (si és pública o privada; si és gran, petita o mitjana). Aquesta desigualtat és major en els nivells alts de responsabilitat en els escenaris públics. Quan s'analitzen els vèrtexs jeràrquics de les organitzacions, s'hi veu una segmentació clara; en els nivells alts de responsabilitat hi ha menys dones.

Segons les dades de l'INE-EPA per al 2011, prop del 70 per cent dels càrrecs de direcció estan ocupats per homes, i les dades relatives a dones directives, empresàries i nivells alts de categoria professional indiquen que el major percentatge de dones que exerceixen llocs directius està situat com a treballadores independents o gerència d'empreses sense assalariats/des (23,0%), seguida de la gerència d'empreses amb assalariats (56,1%) i,

⁴⁵ La segregació vertical es refereix a la posició i concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat i lloc de feina, tenint en compte el tipus d'ocupació.

finalment, hi trobam el grup d'assalariades privades (18,1%) ([vegeu els quadres II-19A i II-19B](#)).

Amb relació al moviment laboral registrat, tenim que el registre de treballadors afiliats a la Seguretat Social al llarg del 2011 ha estat de 405.113 persones, amb un descens de 6.504 afiliacions (-1,6%).

Amb relació al gènere, és la població masculina la que presenta la caiguda més significativa, un 2,6% en termes relatius respecte de l'any 2010 (és a dir, de les 6.504 persones treballadores menys, 5.924 són homes), mentre que la població femenina disminueix un 0,3% (580 llocs de feina menys que l'any passat).

En concret, l'any 2011 s'ha tancat amb 187.209 dones ocupades, la qual cosa representa un percentatge del 46,2%. Aquest percentatge, al conjunt de l'Estat, és d'un 45,3%.

En l'anàlisi de la població ocupada per branques d'activitat observam que a tots els sectors es registra un descens en el nombre d'afiliacions, excepte en el sector serveis.

Si diferenciam entre els treballadors assalariats i els autònoms, podem assenyalar que el 76,5% dels afiliats d'alta són assalariats, mentre que en el règim d'autònoms aquest percentatge és del 19,9%, proporcions que es mantenen més o menys estables respecte dels anys anteriors.

Amb relació a l'afiliació de treballadors fixos discontinus s'ha augmentat en un 2,73% de mitjana amb relació a l'any 2010 i ha arribat als 34.915 afiliats indefinits fixos discontinus de mitjana, amb una punta el mes de juliol de quasi 57.000 afiliats amb aquest tipus de contractació, un 48% més respecte del juliol de l'any passat.

La destrucció d'ocupació a l'economia balear, tal com passa des de fa dos anys, es produeix principalment a Menorca (-3,22%) i a Mallorca (-2,05%). Eivissa i Formentera, amb registres positius, varen experimentar un creixement interanual del 2,04% a Eivissa i del 3,94% a Formentera.

Les Illes Balears continuen sent la comunitat autònoma amb el percentatge més elevat de població de nacionalitat estrangera, amb el 21,6% sobre el total de població, seguida de la Comunitat Valenciana (17,2%), Múrcia (16,1%) i Comunitat de Madrid (15,6%). Les Balears se situen gairebé deu punts per sobre de la mitjana estatal, en què el pes dels estrangers és del 12,1%.

Pel que fa a les dades d'atur registrat, a les Illes Balears, l'any 2011 es va tancar amb 83.263 persones aturades, xifra que suposa un augment en termes absoluts de 381 persones respecte de l'any anterior i en termes relatius, del 0,46%. És, per tant, el menor increment des de l'any 2007. Per quart any consecutiu, el percentatge d'homes registrats com a aturats és superior al de les dones. Així doncs, el 53% d'aquestes persones són homes i el 47% restant són dones. L'atur femení és el que registra un creixement, xifrat en 644 dones més respecte de 2010 (un 1,68% més d'atur femení en termes relatius), mentre que els homes veuen reduir els seus efectius de les llistes d'atur en un 0,6%.

L'anàlisi segons el sexe i el grup d'edat és la següent; el 25,1% de les persones aturades té menys de 30 anys, el 41,7% entre 30 i 44 anys (aquest és el grup que es veu més afectat per la crisi econòmica i laboral i registra en conseqüència un comportament més advers), i el 33,2% restant té 45 i més anys.

L'any 2011 l'atur de llarga durada representa el 27,8% sobre el total de persones aturades (més de deu punts percentuals que l'any 2009). Enguany, l'atur de llarga durada segons el sexe es distribueix de la manera següent: les dones representen el 50,6%, i els homes el 49,4% d'aquest col·lectiu. Segons el perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, podem dir que el 49% d'aquestes té 45 anys o més. Segons el nivell d'estudis, s'observa com gairebé el 25,6% no posseeix estudis o només té estudis primaris. I, finalment, segons el sector econòmic, veim com es dona una forta concentració d'aquestes persones en el sector serveis (66,5%).

Amb relació al col·lectiu de persones estrangeres aturades sumen 21.330, cosa que en termes percentuals implica el 25,6% del total de l'atur que s'ha registrat a les Illes. Les Balears són la comunitat autònoma amb la proporció més

elevada de treballadors estrangers sobre el total de persones aturades de l'Estat. Respecte de 2010 es dona un descens de 867 persones estrangeres desocupades.

La contractació realitzada l'any 2011 (311.374) experimenta un creixement respecte de 2010, que es concreta en 4.454 contractes més que l'any passat (un 1,45% més que l'any 2010). El 10,8% dels 311.374 contractes registrats varen ser indefinits i el 88,8% foren de caràcter temporal. Durant l'any 2011, s'ha registrat una caiguda en la contractació indefinida del 2,81%, mentre que els de durada determinada augmenten en un 2,04%, gràcies sobretot a l'augment dels contractes a jornada parcial que és del 9,3%. I els contractes de formació pròpiament dits cauen en un 14,6% respecte de 2010. En canvi, els contractes de pràctiques a temps complet registren un augment del 10,95%, i els contractes a temps parcial d'un 28,68%.

3.1. EL MERCAT DE TREBALL SEGONS L'ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA

3.1.1. L'OCUPACIÓ PER SITUACIONS LABORALS

Segons les dades que ofereix l'Institut Nacional d'Estadística (INE) a l'Enquesta de població activa, del total de 460.600 treballadors ocupats l'any 2011, 374.000 varen ser assalariats, xifra que representa el 81,2% del total de persones ocupades a les nostres illes. Aquest percentatge és similar al d'anys anteriors ([vegeu el quadre II-20](#) i [el gràfic II-6](#)).

Per primera vegada al llarg de la sèrie analitzada, els treballadors assalariats del sector públic resten efectius laborals respecte de l'any passat en 4.200 persones, mentre que els assalariats del sector privat segueixen perdent treballadors, i aquest any en concret 9.600 treballadors (en els últims dos anys, s'han perdut prop de 25.000 llocs de feina). Aquesta davallada d'efectius laborals en el sector privat, es registra des de l'any 2008.

En el cas dels treballadors ocupats per compte propi, el nombre dels que treballen en la categoria d'ocupadors s'ha situat en les 28.600 persones, la qual cosa significa un augment del 0,7% amb 200 ocupats més respecte de l'any

2010. És el primer any des del 2008 en què aquest col·lectiu veu recuperar lleugerament els efectius laborals. En la categoria dels empresaris sense assalariats, que són 54.700 persones, es produeix un augment del 9,52% en relació amb l'any anterior, amb 4.800 assalariats més. Fa dos anys que aquesta categoria laboral guanya efectius, després que l'any 2009 experimentàs un descens de prop del 19%.

3.1.2. ELS OCUPATS I ELS ASSALARIATS PER TIPUS DE JORNADA, PER GÈNERE I PER SECTOR ECONÒMIC

El 2011 el nombre de persones ocupades a jornada completa és de 399.449, de manera que hi ha 13.559 ocupats menys que l'any 2010 (un 3,28% menys que l'any anterior). S'ha de destacar que el descens més important es registra entre el col·lectiu femení (amb 7.601 dones ocupades menys a jornada completa, un -4,4%). Entre el col·lectiu masculí es registra un descens, també important, del 2,5% amb 5.958 ocupats menys. Sobre el total d'ocupats a jornada completa, els homes tenen un pes del 58,3%, mentre que la presència de les dones és només del 41,7% ([vegeu el quadre II-21](#)).

En canvi, pel que fa als ocupats a jornada parcial hi ha un increment en relació amb l'any anterior, del 6,5% de mitjana anual. En aquest grup, cal assenyalar que, pel que fa al col·lectiu femení, l'ocupació a temps parcial ha crescut en 4.364 persones (un 10,9% més que l'any passat). Sobre el total d'ocupats a jornada parcial, les dones són majoria amb un 72,5% sobre el total.

Si feim referència als assalariats, els percentatges de variació amb relació a l'any 2010 són els següents: hi ha 13.728 assalariats menys (un 3,5% menys que l'any anterior).

Pel que fa als assalariats a jornada completa es registra un descens de 17.865 assalariats menys (un 5,3% menys que l'any anterior) i pel que fa als assalariats a jornada parcial, experimenten un creixement de 4.137 llocs de feina més en relació amb l'any anterior (un 8,6% més que l'any 2010).

En concret, entre els assalariats a jornada completa es registra un descens entre el col·lectiu masculí de prop de 8.000 treballadors, un 4,2% menys amb

relació a l'any 2010 i, entre el col·lectiu femení també es registra un descens de gairebé 10.000 treballadores, un 6,6% menys que l'any anterior. Quant als ocupats assalariats a temps parcial, el col·lectiu masculí s'estanca en els 13.560 treballadors. Es dona així una desacceleració del ritme de creixement iniciat l'any 2009. El col·lectiu femení experimenta un augment de 4.341 persones, cosa que en termes relatius suposa un 12,7% més que l'any anterior.

Hem de destacar, un any més, la major presència de les dones en el treball a temps parcial (l'11,1% respecte del total de treballadors ocupats i l'11,9% respecte del total d'assalariats) que la dels homes (amb el 4,2%, respectivament). D'altra banda, en el treball a temps complet, com s'ha comentat anteriorment, l'ocupació més elevada es dona entre el col·lectiu masculí.

En definitiva, sembla que el creixement de l'ocupació a temps parcial, juntament amb l'augment de la taxa d'atur, desplacen el treball i l'ocupació estable i de jornada completa del centre de les relacions laborals⁴⁶.

Si analitzam la taxa de salarització, veim com la de les dones és major que la dels homes. En el cas de les Balears, parlem d'una taxa del 85,5% en el cas de les dones i d'un 77,5% en el cas dels homes.

A continuació s'analitza l'evolució al llarg d'aquest darrer any de les persones ocupades i, dins aquestes, de les assalariades, en relació amb el sector d'activitat i amb el gènere. S'observa que el 95% del total de dones ocupades ho està en el sector de serveis, mentre que per als homes aquesta xifra és del 69,8%. Això ens demostra que en el sector de serveis hi té una forta presència el col·lectiu femení. El cas contrari succeeix en els altres sectors d'activitat, en què la participació femenina és francament minoritària, en favor de la participació masculina, amb un volum d'efectius laborals molt més important ([vegeu el quadre II-22](#)).

Així, en el sector de la construcció, com és habitual, la presència masculina és molt més important (el 96,6% del total d'ocupats en la construcció). En el sector

⁴⁶ *Vegeu el monogràfic de l'Observatori del Treball; "Anàlisi de l'ocupació a temps parcial en un context de crisi a les Illes Balears". Col·lecció d'Estudis Laborals, núm. 16.*

industrial, el percentatge d'homes ocupats és notablement superior al de dones en qualsevol dels règims (el 79,8% dels ocupats i el 82% en el cas dels assalariats). Finalment, el sector agrari i pesquer aglutina el 2% del total d'homes ocupats i el 0,8% en el cas de les dones ocupades.

Per acabar, com a resum, el 2% del nombre total d'homes ocupats treballa en l'agricultura (gairebé un punt percentual més que l'any 2010), l'11,3% en la indústria, el 16,9% en la construcció, i el 69,8% ho fa en el sector de serveis. Aquests percentatges en el cas de les dones són del 0,8% en l'agricultura, del 3,4% en la indústria, del 0,7% en la construcció i del 95% en els serveis.

3.1.3. LA TEMPORALITAT

A les Balears el 26,8% del total d'assalariats ha tingut un contracte temporal, percentatge que representa un augment de gairebé un punt respecte de l'obtingut l'any anterior. Les Illes Balears se situen a un punt i mig per sobre de la mitjana estatal de temporalitat. Com es pot veure, la taxa de temporalitat és més elevada en els trimestres de major activitat turística ([vegeu el quadre II-23 i el gràfic II-7](#)).

La informació disponible segons les branques d'activitat i el tipus de contracte, mostra com les activitats de serveis de begudes i menjars i la construcció registren les majors taxes de temporalitat, amb un 43,5% i un 42,9%, respectivament ([vegeu el quadre II-24](#)).

Si feim aquesta anàlisi segons el tipus de sector (públic o privat), observam com el sector privat té una major taxa de temporalitat, amb un 27,3% respecte del sector públic, que és del 24,4% (aquesta diferència és constant al llarg de la sèrie estudiada). Amb relació a l'any 2010, el major increment l'ha registrat el sector privat, amb gairebé un punt, mentre que el sector públic ha vist reduir la taxa en tres dècimes.

Per últim, l'anàlisi de la temporalitat segons nacionalitat ens mostra clarament com la taxa de temporalitat entre els treballadors estrangers (39,2%) se situa 16 punts per sobre la taxa dels treballadors nacionals o amb doble nacionalitat.

S'ha de dir que aquesta diferència entre els dos col·lectius es va reduint en aquests darrers 4 anys.

Respecte de les possibles diferències per gènere, s'observa com enguany aquestes s'han equilibrat de forma notòria, tot i que les dones (26,7%) encara presenten una taxa de temporalitat més baixa que la dels homes (26,9%). Cal remarcar que durant l'any 2011 la taxa de temporalitat femenina ha crescut dos punts i mig respecte de la taxa de 2010, mentre que la taxa masculina es redueix en 0,9 punts [\(vegeu el quadre II-25\)](#).

Si analitzam la temporalitat segons el tipus de jornada, la taxa en la jornada parcial (41%) és 16,5 punts més elevada que la que hi ha en el cas dels treballadors a jornada completa (respecte de l'any 2007 aquesta diferència s'ha duplicat). La taxa de temporalitat dels treballadors a jornada parcial ha crescut 5,6 punts respecte de 2010, mentre que la taxa de temporalitat dels treballadors de jornada completa (24,5%) s'ha reduït en 0,3 dècimes respecte de l'any passat [\(vegeu el quadre II-26\)](#).

Una anàlisi de la temporalitat per grups d'edat ens mostra que les taxes més elevades es donen entre els col·lectius més joves i, a mesura que augmenta l'edat del treballador, aquestes taxes es redueixen. En especial, s'ha de destacar el grup de treballadors d'entre 16 i 19 anys, que té la taxa més elevada (80,6%), mentre que la taxa de temporalitat més baixa, es registra en el grup d'edat de 55 i més anys (14,2%) [\(vegeu el gràfic II-8\)](#).

3.1.4. L'ESTACIONALITAT

L'especialització productiva condiona i atorga al mercat de treball illenc uns determinats trets estructurals i característics, els quals, en definitiva, afecten la quantitat i la qualitat de l'ocupació disponible per a la població laboral.

Entre les conseqüències més directes de la caracterització del model de creixement econòmic de les Illes Balears, l'estacionalitat és un element determinant del tipus de relacions econòmiques i socials que es produeixen. En efecte, en els moments d'expansió la variació de l'activitat al llarg de l'any

tendeix a concentrar-se en el períodes d'estiu en la mesura que és el sector turístic el generador de la màxima activitat.

Així doncs, l'illa que històricament presenta el nivell més elevat d'estacionalitat és Formentera (134,8%), seguida d'Eivissa (74,8%), Menorca (42,8%) i Mallorca (28,2%) ([vegeu el quadre II-27](#)).

3.2. LES AFILIACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL I EL MOVIMENT LABORAL REGISTRAT (CONTRACTACIÓ, DEMANDANTS D'OCUPACIÓ I ATUR REGISTRAT)

El registre de treballadors afiliats a la Seguretat Social al llarg del 2011 ha estat de 405.113 persones. Si ho comparam amb les dades de 2010, s'ha produït un descens de 6.504 afiliacions (-1,6%), una caiguda inferior a la registrada l'any passat que fou del 2,61%. D'aquesta manera, aquest és el quart any en què es registra un descens en el nombre d'afiliacions a la Seguretat Social, tot i que any rere any aquest descens és més moderat.

Amb relació al gènere, és la població masculina la que presenta la caiguda més significativa, un 2,6% en termes relatius respecte de l'any 2010 (és a dir, de les 6.504 persones treballadores menys, 5.924 són homes), mentre que la població femenina disminueix un 0,3% (580 llocs de feina menys que l'any passat).

Aquest descens en les xifres d'afiliació afecta, des de l'inici de la crisi, de manera més directa i contundent el col·lectiu masculí ([vegeu el quadre II-28](#)).

No obstant això, el percentatge de dones sobre el total de la població ocupada continua sent inferior al percentatge d'homes. En concret, l'any 2011 s'ha tancat amb 187.209 dones ocupades, la qual cosa representa un percentatge del 46,2%. Aquest percentatge, en el conjunt de l'Estat, és d'un 45,3%. Des de l'any 2001 aquest percentatge ha augmentat en gairebé sis punts, mentre que a Espanya l'augment és de 7,4 punts, és a dir, a les Illes Balears històricament les dones tenen més pes sobre el total de la població ocupada, pes que cada vegada augmenta. I, Espanya, any rere any, s'acosta a la situació avantatjosa

de les Illes Balears, de manera que es va retallant el diferencial ([vegeu el quadre II-29](#)).

En l'anàlisi de la població ocupada per branques d'activitat observam que a tots els sectors es registra un descens en el nombre d'afiliacions, excepte en el sector serveis.

El sector de la construcció, com és habitual en aquests darrers anys, és el que registra el major decreixement tant en xifres absolutes com relatives, un 12,2%, -1,1 punt percentual més que l'any passat, cosa que en termes absoluts es tradueix en 5.665 llocs de feina menys que l'any 2010. Juntament amb el sector de la construcció, trobam el sector industrial com a segon en el rànquing en destrucció d'ocupació, que tanca l'any amb 1.367 llocs de feina menys que l'any 2010 (un 4,9% menys que l'any passat). El sector agrari i pesquer registra uns descens més moderat (-117 afiliacions), que es concreta amb un (-1,4%), molt semblant al de l'any passat que fou del -1,6%. Finalment, el sector serveis és l'únic que esmorteix, encara que feblement, el cop amb un creixement del 0,1% i crea 427 nous llocs de feina ([vegeu el quadre II-30](#)).

Si ens fixam amb més detall en el sector de serveis, que, per altra banda, a la nostra comunitat és el que concentra el major nombre de població afiliada (el 81,8% de persones ocupades a les Illes Balears ho està en el sector de serveis), observam que les activitats més dinàmiques del sector serveis⁴⁷ pel que fa al grup de treballadors assalariats, és a dir, les que més han crescut en termes relatius són programació, consultoria i altres activitats relacionades amb la informàtica (14,98% i 176 afiliacions), assistència en establiments residencials (11,83% i 289 afiliacions), activitats professionals, científiques i tècniques (11,14% i 121 afiliacions), i investigació i desenvolupament (10,52% i 31 afiliacions). Per contra, s'ha de dir que les activitats relacionades amb la programació i emissió de ràdio i televisió perden ocupació per segon any consecutiu, -38,33% i -227 afiliacions; publicitat i estudis de mercat, -12,02% i -

⁴⁷ *Les activitats de llars que ocupen personal domèstic i les d'organitzacions i organismes internacionals, tot i tenir creixements de més del 40%, no les trobam significatives per raó del seu volum total d'ocupació.*

139 afiliacions; activitats relacionades amb l'ocupació 48, -11,62% i -106 afiliacions; i activitats de jocs d'atzar i apostes, -11,03% i -126 afiliacions ([vegeu el quadre II-31](#)).

Si diferenciam entre els treballadors assalariats i els autònoms, podem assenyalar que el 76,5% dels afiliats d'alta són assalariats, mentre que en el règim d'autònoms aquest percentatge és del 19,9%, proporcions que es mantenen més o menys estables respecte dels anys anteriors (la resta de treballadors, el 4,6%, es classifiquen dins els règims especials). Amb relació a la variació interanual, observam com tant els treballadors assalariats com els autònoms segueixen registrant un descens de llocs de feina, que es produeix des de l'inici de la crisi econòmica i que per enguany se situa, en termes relatius, en un 1,78% menys d'assalariats (-5.624) i un 1,29% menys de treballadors autònoms (-1.054).

Fa dos anys que ja fèiem notar l'augment important que es produeix en el règim de treballadors agraris; enguany aquest règim segueix creixent (3,02%), com a conseqüència de la crisi econòmica que fa que molts treballadors d'altres sectors i joves optin per fer feina al camp. Per contra, el règim del mar perd efectius laborals des de l'any 2003, i enguany registra una pèrdua que es fixa en un 2,99%. El règim de la llar, per contra, augmenta el nombre de llocs de feina en un 1,56%, i recupera la pèrdua del 0,6% de l'any passat ([vegeu el quadre II-32](#)).

Amb relació a l'afiliació de treballadors fixos discontinus identificats segons la modalitat de contractació de les altes a la Seguretat Social, podem veure com cada any es produeix l'increment interanual en aquest tipus d'afiliació contractual es produeix a partir del mes d'abril i s'allarga fins al final del mes de setembre. En aquests lapses de temps, i coincidint amb l'inici i el final de la temporada turística, és quan creix aquest tipus de contractació. L'any 2011 el nombre de treballadors amb contractes fixos discontinus ha augmentat en un 2,73% de mitjana amb relació a l'any 2010 i ha arribat als 34.915 afiliats indefinits fixos discontinus de mitjana, amb una punta el mes de juliol de quasi

⁴⁸ *Són aquelles activitats vinculades amb les agències de col·locació, empreses de treball temporal i altres sobre recursos humans.*

57.000 afiliats amb aquest tipus de contractació, un 48% més respecte del juliol de l'any passat ([vegeu el quadre II-33](#)).

La destrucció d'ocupació a l'economia balear, tal com passa des de fa dos anys, es produeix principalment a Menorca (-3,22%) i a Mallorca (-2,05%). Eivissa i Formentera, amb registres positius, varen experimentar un creixement interanual del 2,04% a Eivissa, i del 3,94% a Formentera ([vegeu el quadre II-34](#)).

Una altra anàlisi que cal fer és la dels treballadors estrangers, per la importància que tenen en el nostre mercat de treball. Amb les dades d'avanç del padró de 2012, les Illes Balears continuen sent la comunitat autònoma amb el percentatge més elevat de població de nacionalitat estrangera, amb el 21,6% sobre el total de població, seguida de la Comunitat Valenciana (17,2%), Múrcia (16,1%) i la Comunitat de Madrid (15,6%). Les Balears se situen gairebé deu punts per sobre de la mitjana estatal, en què el pes dels estrangers és del 12,1%.

Segons dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, la població ocupada estrangera va registrar una xifra de 69.445 treballadors d'alta, cosa que representa el 17,14% del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social. Les Balears continuen essent la comunitat autònoma amb el major pes de població estrangera sobre el total de treballadors d'alta a la Seguretat Social ([vegeu el quadre II-35](#)).

La distribució dels treballadors estrangers segons la zona de procedència ha anat variant al llarg dels anys. Si l'any 2001 el pes dels treballadors amb nacionalitat de països de la UE era del 58,7% (18.598), i el dels treballadors estrangers no comunitaris, del 41,3% (13.906), l'any 2011 ens trobam que la distribució d'aquests dos col·lectius és la següent: el 52,8% són treballadors estrangers no comunitaris (36.652) i el 47,2% són treballadors de la UE (32.794). Respecte de l'any 2010, els treballadors estrangers, registren un descens en el volum de població ocupada, que en termes absoluts és de 1.653 treballadors menys (-2,32% en termes relatius). Concretament, els treballadors no comunitaris registren un descens més important del 4,04% i els comunitaris del 0,34%. Enguany, és el tercer any consecutiu en què es destrueixen llocs de

feina entre els treballadors estrangers, tot i que enguany la caiguda ha estat més suau que la d'anys anteriors.

Es pot apreciar que durant els mesos de major ocupació (juny, juliol i agost), el pes dels treballadors estrangers amb nacionalitat de països de la UE creix respecte dels mesos de temporada baixa (gairebé ho fa en un 72,6%), molt per sobre de la incorporació de treballadors estrangers no comunitaris (que és del 46,6%) al nostre mercat de treball (i que ho fa bàsicament en l'activitat hotelera).

Segons la nacionalitat, com es reflecteix en els quadres 10A i 10B, podem assenyalar que, dins el grup de països que pertanyen a la Unió Europea, els que aporten més mà d'obra a la nostra comunitat autònoma són, en primer lloc, Alemanya (que aporta el 26,2% dels treballadors de la Unió Europea i el 13,1% del total d'afiliats estrangers), seguida d'Itàlia (15,72% i 7,87%, respectivament) i del Regne Unit (15,62% i 7,82%, respectivament). Aquests percentatges de participació han anat una mica a la baixa respecte dels anys anteriors. D'aquests treballadors estrangers amb nacionalitat de països de la Unió Europea, el 65,5% cotitzen en el règim general i, el 30,5% són autònoms, la qual cosa ens mostra la poca significació que tenen en la resta de règims: l'agrari, el de la mar o el de la llar ([vegeu el quadre II-36A](#)).

D'altra banda, la major presència de treballadors estrangers afiliats és la de treballadors del Marroc (15,71%) i de l'Equador (12,64%). Aquest últim país ha perdut, en el darrer any, 1.000 treballadors afiliats, cosa que en termes relatius suposa un 18,6% menys de treballadors equatorians que cotitzen a la Seguretat Social. En relació amb el total de població estrangera afiliada a la nostra comunitat autònoma, les persones marroquines suposen un 8,32% i les equatorianes un 6,70 ([vegeu el quadre II-36B](#)).

Quant als treballadors estrangers no comunitaris, malgrat que el 70,4% cotitzen en el règim general de la Seguretat Social i el 9,4% són autònoms, és destacable la presència d'aquest col·lectiu en altres activitats, concretament en els règims especials. En el règim especial de persones empleades a la llar es comptabilitza el 15,77% de persones afiliades, el 38,3% de les quals provenen de Bolívia o de l'Equador. Un altre règim en què aquest col·lectiu d'estrangers

amb nacionalitat de països de fora de la Unió és representatiu és l'agrari, amb 1.476 treballadors d'alta durant el 2011, cosa que en termes relatius suposa que el 86,6% d'aquests treballadors són de fora de la UE. Cal destacar, a més, que la majoria dels treballadors del règim agrari són originaris del Marroc (el 43,6%).

Finalment, observam una concentració més elevada de mà d'obra immigrada en el sector de l'activitat hotelera (36,8%), en el sector de la construcció (el 13,9% dels immigrants està assalariat en aquesta activitat, tot i que respecte de l'any passat aquest sector perd més de 1.500 treballadors) i, finalment en el sector del comerç amb una presència important de prop de 7.000 treballadors (el 13,7% sobre el total de sectors d'activitat) [\(vegeu el quadre II-37\)](#).

3.2.1. L'ATUR I LES DEMANDES D'OCUPACIÓ

L'evolució del nombre de demandants d'ocupació⁴⁹ al llarg d'aquests sis anys ha anat en augment, concretament des de l'any 2005 parlem d'un increment de més de 65.985 persones, cosa que suposa en termes relatius un increment del 114%. Aquesta tendència de creixement, tal com passa amb la variable de l'atur, té un fort comportament estacional, d'acord amb el de l'activitat principal de la nostra economia. Així doncs, l'any 2011 es va tancar amb 124.012 demandants d'ocupació, la qual cosa suposa un augment interanual en termes relatius del 2,85% (el menor increment registrat des de 2007) [\(vegeu el quadre II-38\)](#).

Si ens fixam amb els demandants fixos discontinus, aquests també registren un augment dels efectius. Des de l'inici de la crisi, aquest col·lectiu ha crescut de forma exponencial (un 78,4% amb relació a l'any 2007), cosa que suposa que els efectes de la crisi econòmica són patits directament també per aquest grup de treballadors.

Pel que fa a les dades d'atur registrat, a les Illes Balears, l'any 2011 es va tancar amb 83.263 persones aturades, xifra que suposa un augment en termes absoluts de 381 persones respecte de l'any anterior i en termes relatius, del 0,46%. És, per tant, el menor increment des de l'any 2007. Per quart any

⁴⁹ *Són les sol·licituds de feina que realitza un treballador, aturat o no, a les oficines d'ocupació.*

consecutiu, el percentatge d'homes registrats com a aturats és superior al de les dones. Així doncs, el 53% d'aquestes persones són homes i el 47% restant són dones. L'atur femení, xifrat en 644 dones, és el que registra un creixement, més alt respecte de 2010 (un 1,68% més d'atur femení en termes relatius), mentre que els homes veuen reduir els seus efectius de les llistes d'atur en un 0,6% ([vegeu el quadre II-39](#)).

L'anàlisi segons el sexe i el grup d'edat és la següent; el 25,1% de les persones aturades té menys de 30 anys, el 41,7% entre 30 i 44 anys (aquest és el grup que es veu més afectat per la crisi econòmica i laboral i registra, en conseqüència, un comportament més advers), i el 33,2% restant té 45 i més anys.

Si ens fixam en el col·lectiu d'entre 45 i 54 anys i tenint en compte que es tracta de la població que encara es troba a 10-15 anys de l'edat de jubilació i que per tant presenta més problemes d'adaptabilitat a l'entorn laboral, observam que representen el 19,5% de l'atur total (gairebé el 60% del pes del grup de persones de 45 i més anys). El 2011 el 54,6% de les persones aturades eren menors de 40 anys. Per al col·lectiu de majors de 50 anys, la proporció és del 22,8%.

L'any 2011, l'atur de llarga durada representa el 27,8% sobre el total de persones aturades (més de deu punts percentuals que l'any 2009). Enguany, l'atur de llarga durada segons el sexe es distribueix de la manera següent: les dones representen el 50,6%, i els homes el 49,4% d'aquest col·lectiu. Segons el perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, podem dir que el 49% d'aquestes té 45 anys o més. Segons el nivell d'estudis, s'observa com gairebé el 25,6% no en posseeix o només té estudis primaris. I, finalment, segons el sector econòmic, veim com es produeix una forta concentració d'aquestes persones en el sector serveis (66,5%) ([vegeu els quadres II-40 i II-41](#)).

Si comparam les dades de l'EPA amb les del SOIB, com a primera conclusió es pot afirmar que a partir de l'any 2000 les xifres d'atur augmenten, atès el canvi de cicle econòmic i atesa la influència de la immigració en el mercat de treball a conseqüència dels processos de regularització. L'any 2005 s'inverteix aquesta

tendència –hi ha un descens de l'atur registrat–, tant si ho miram a partir dels registres del servei d'ocupació com de l'EPA. Entre els anys 2008 i 2010, es registra un creixement significatiu de l'atur registrat, i és durant el 2011 quan aquest creixement es modera considerablement. Segons l'EPA, l'any 2011 el nombre d'aturats s'incrementa el 7,7% respecte de 2010 (passa de 120.305 aturats a 128.925, és a dir, hi ha 8.620 persones aturades més que l'any passat, el menor increment des de 2007). Si s'utilitza com a font els registres del SOIB, també es produeix un increment –tot i que, significativament, menor– del 0,46% en relació amb l'any 2010 ([vegeu el gràfic II-9](#)).

Amb relació al col·lectiu de persones estrangeres, l'any 2011 es va tancar a les Illes Balears, com s'ha dit anteriorment, amb un total de 83.263 persones aturades, 21.330 de les quals eren estrangeres, cosa que, en termes percentuals, implica el 25,6% del total de l'atur que s'ha registrat a les Illes. Les Balears són la comunitat autònoma amb la proporció més elevada de treballadors estrangers sobre el total de persones aturades de l'Estat. Respecte del 2010 es produeix un descens de 867 persones estrangeres desocupades.

Del total de dones en situació d'atur l'any 2011, n'hi ha 9.047 que són estrangeres, és a dir, el 23,3% sobre el total de dones aturades a les Balears. Sobre el total de persones estrangeres en situació d'atur, el 57,6% són homes, mentre que el 42,4% són dones. Segons la zona de procedència, el 66,1% són de països de fora de la UE, mentre que el 33,9% restant són procedents de països de la UE.

3.2.2. LA CONTRACTACIÓ

La contractació realitzada l'any 2011 (311.374) experimenta un creixement respecte de 2010, que es concreta en 4.454 contractes més que l'any passat (un 1,45% més que l'any 2010). El 10,8% dels 311.374 contractes registrats varen ser indefinits i el 88,8% foren de caràcter temporal. Durant l'any 2011, s'ha registrat una caiguda en la contractació indefinida del 2,81%, mentre que els de durada determinada augmenten en un 2,04%, gràcies, sobretot, a l'augment dels contractes a jornada parcial, que és del 9,3%. I els contractes de formació pròpiament dits cauen en un 14,6% respecte de 2010. En canvi, els

contractes de pràctiques a temps complet registren un augment del 10,95%, i els contractes a temps parcial d'un 28,68% ([vegeu el quadre II-42](#)).

D'altra banda, el 43,1% dels contractes indefinits són contractes a temps complet, el 19,9% contractes a temps parcial i el 37% són contractes fixos discontinus (és l'únic grup que augmenta el pes respecte de 2010, en un 4,65%). Els contractes indefinits a temps complet registren un descens del 7,16% respecte dels contractes d'aquest tipus registrats l'any 2010. Totes les modalitats contractuals, excepte els contractes ordinaris⁵⁰ i els contractes a temps parcial⁵¹, registren un descens respecte de l'any anterior. Hem de destacar sobretot el descens dels contractes indefinits bonificats. Així mateix, d'entre els contractes temporals registrats el 2011 –el 50% dels quals cal assenyalar que tenen una durada inferior als tres mesos–, el 66% (181.499) són contractes a temps complet.

Els contractes formatius registrats l'any 2011 –que únicament representen el 0,35% del total de contractes, tot i les bonificacions a la contractació després de la reforma laboral de 2010– es concreten en 1.120 contractes, i han estat 41 menys que l'any anterior. Així doncs, es pot afirmar que la incidència de la reforma laboral entre aquest tipus de contractació ha estat nul·la.

Dins el grup de contractes de durada determinada a temps complet cal fer notar la importància, pel volum, dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, que són 105.314 (el 58%), i dels d'obra i servei, que sumen 55.549 contractes (el 30,6%).

L'índex de rotació⁵² a les Illes Balears, durant els darrers sis anys s'ha anat reduint a causa de la caiguda de la contractació temporal. Així doncs, passam d'un índex de l'1,81 l'any 2005 a l'1,74 durant el 2011, o si ens fixam en l'any anterior a l'inici de la crisi, l'any 2007, aquest era de l'1,86 (0,12 punts més que l'any 2011) ([vegeu el gràfic II-10](#)).

⁵⁰ *Aquests augmenten en 201 contractes respecte de 2010.*

⁵¹ *I aquests augmenten en 8.077 contractes respecte de 2010, un 9,5% més en termes relatius.*

⁵² *És l'equació entre el nombre de contractes temporals i el nombre de persones contractades amb contracte temporal.*

La contractació de durada determinada a temps complet, que representa un 50% es dóna en contractes de tres mesos o de durada inferior, i en el cas de la contractació a temps parcial, aquest percentatge puja fins al 55,9% ([vegeu el quadre II-43](#)).

Si analitzam el nombre de contractes registrats per gènere durant l'any 2011, la distribució a les Balears ha estat la següent: pel que fa a les dones, un total de 146.381 (47% sobre el total de contractació) i pel que fa als homes, un total de 164.993 (un 53% sobre el total de contractes). Respecte de l'any anterior, la contractació masculina és la que registra el major increment, amb un 2,4% més amb relació a l'any anterior, en canvi, la contractació femenina es manté pràcticament igual als dos anys anteriors.

Com hem dit anteriorment, del total de contractes registrats a les Balears durant el 2011, el 10,8% han estat de caràcter indefinit. Per gènere, la distribució de la contractació indefinida és igualitària, els homes han registrat un 10,9% de contractes indefinits i les dones un 10,7%. Segons la nacionalitat, el 29,8% dels contractes registrats durant l'any 2011 s'han registrat a treballadors estrangers. El 58,3% d'aquests treballadors són de fora de la UE, mentre que el 41,7% restant són treballadors de la UE ([vegeu el quadre II-44](#)).

Si ens fixam en les deu ocupacions que registren més contractació, es repeteix la concentració de contractes en unes poques ocupacions que es caracteritzen per ser de baixa qualificació i per estar englobades dins el sector de serveis i de la construcció. La major concentració la trobam entre els contractes registrats al col·lectiu femení, molt per sobre de la registrada pel col·lectiu masculí. Així doncs, les dones, un any més, han concentrat el 48,1% de la contractació registrada durant el 2011 en tres ocupacions: personal de neteja (19,6%), cambreres (16,4%) i venedors de botigues i magatzems (12%). Els homes, d'altra banda, han registrat la contractació més elevada en ocupacions relacionades amb hoteleria i construcció: cambrers (15,2%), picapedrers (8,5%), peons de la construcció (5,9%) ([vegeu el quadre II-45](#)).

4. LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

Al llarg d'aquests darrers anys de crisi econòmica, s'han anat adoptant mesures específiques i reforçant els programes d'ocupació per fer front a la situació de deteriorament del mercat laboral. Les mesures adoptades durant l'any 2011, com ja passava l'any 2010, van dirigitades a garantir, d'una banda, la protecció de les persones desocupades i, d'altra, en l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació, a frenar la caiguda de l'ocupació i l'increment de la desocupació.

Gran part d'aquestes mesures tenen el seu origen en l'Acord social i econòmic per al creixement, l'ocupació i la garantia de les pensions (ASE), signat el 2 de febrer de 2011 pel Govern de l'Estat i les principals organitzacions empresarials (CEOE i CEPYME) i sindicals (CCOO i UGT). D'acord amb l'ASE, el Govern va aprovar un Pla de xoc (amb el RD 1/2011), en el que es varen incloure mesures dirigides als col·lectius més afectats per la crisi econòmica, joves menors de 30 anys i parats de llarga duració, al qual segueix el RD 3/2011, de mesures urgents per a la millora de l'ocupació i la reforma de les polítiques actives d'ocupació, que suposa una reforma en profunditat del principal marc regulador de les polítiques actives, que és la Llei 56/2003 de 16 de desembre. El 26 d'agost es va aprovar el RD-Llei 10/2011 de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificacions professionals de les persones que esgoten la seva protecció per atur, amb canvis en el contracte de formació i incentius. El 31 d'octubre es va aprovar l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014, amb el RD 1542/2011 com a marc normatiu de coordinació i execució de les polítiques actives d'ocupació en el conjunt de l'Estat. El mateix dia també es va aprovar el RD-Llei 1543/2011, per regular les pràctiques laborals en empreses per tal de facilitar la realització de pràctiques laborals no professionals.

A les Balears, cal esmentar la signatura, el 14 de juliol de 2009, del Pla d'Ocupació de les Illes Balears (POIB), vigent fins al 2011. Els principals programes de promoció d'ocupació del POIB són: Programes de foment

d'ocupació estable; Programes dirigits a emprenedors; Programa de foment de l'economia social; Programes de foment de l'ocupació pública; Programes de foment de desenvolupament local; Programes d'orientació: Xarxa d'atenció de col·lectius vulnerables del SOIB; Programes per a la integració laboral de persones amb discapacitat. (Vegeu les Memòries del CES dels anys (2009; pàgs: 399-403) i (2010; pàgs: 366-371).

Igualment, cal citar el programa operatiu IB FSE, que té un àmbit temporal d'aplicació 2007-2013, però enguany es va suspendre el cofinançament del FSE dins els diferents programes operatius de la CAIB.

Així, la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB) gestiona la major part de les polítiques actives d'ocupació transferides de l'Administració general de l'Estat, així com d'altres promogudes per iniciativa pròpia. A l'àmbit de la nostra Comunitat, és el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) l'òrgan competent per a la seva gestió, si bé correspon a la Direcció General de Treball la gestió de certes línies de suport a l'economia social i de foment de les relacions laborals.

Dins d'aquests programes de promoció d'ocupació gestionats per la Comunitat es preveuen mesures i incentius que van dirigits a fomentar la generació d'ocupació, com són la creació d'empreses, l'ocupació per compte d'altri i l'ocupació autònoma mitjançant subvencions directes a la creació de llocs de treball i d'ajuts per al finançament d'inversions per a la posada en marxa de les activitats o de nous llocs de feina. Entre els beneficiaris d'aquests ajuts hi ha entitats locals, organismes públics, entitats no lucratives i empreses, com també diversos col·lectius de treballadors amb dificultats d'inserció en el mercat de treball: persones amb discapacitat, persones en situació de risc o exclusió social i, en la situació actual de crisi, aquells col·lectius que n'estan patint amb més duresa les conseqüències: joves i aturats de llarga durada.

Dins les polítiques actives d'ocupació cal també fer un esment principal a les que tenen per objectiu la formació, l'orientació per l'ocupació i el reconeixement de l'experiència professional. Ens referim al centres integrats de formació professional, les mesures de formació i orientació per a l'ocupació, les mesures

de formació adreçades a la població en atur, la certificació i l'avaluació de l'impacte de les accions de formació per a persones en atur, les mesures de formació adreçades de manera preferent a la població ocupada, l'orientació per a l'ocupació, i, el reconeixement de l'experiència professional. (Vegeu les Memòries del CES dels anys (2009; pàgs: 403-409) i (2010; pàgs: 371-383).

4.1. LES POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ

Dins un context de restriccions pressupostàries, entre les principals mesures adoptades, i pel que fa al Programa de foment de l'ocupació estable, que cerca fomentar la contractació indefinida de treballadors per compte d'altri, durant el 2011, es va substituir per incentius a la contractació de persones joves (fins a 30 anys), que, a més de la contractació indefinida i fixa discontinua, incentivava la subscripció de contractes per a la formació, de pràctiques i de relleu, amb un import destinat a les subvencions per aquest concepte de 274.530,65 euros, d'un total de 723.263,24 euros. Respecte de 2010, es produeix un increment significatiu en l'execució del pressupost en els incentius a la contractació indefinida en empreses I+E (del 43,21%), i un increment més moderat pel que fa a les subvencions per a la contractació indefinida de persones amb discapacitat (del 2,08%). Respecte dels incentius a la contractació indefinida, respecte de l'any 2010 es pot apreciar un descens del 54,23% del pressupost executat, que en milers d'euros suposa 325.245,87 euros menys [\(vegeu el quadre II-46\)](#).

Pel que fa a la contractació de persones amb discapacitat dins el mercat protegit, és a dir, a centres especials d'ocupació, l'any 2011 l'import de les subvencions concedides va ser de 560.250 euros. A més, durant l'any 2011 es varen destinar un total de 3.246.872,15 euros al finançament parcial del cost salarial de les plantilles de discapacitats (75% de l'SMI, en un total de 725 plantilles de discapacitats), així com 296.193,16 euros al finançament parcial del cost salarial i de Seguretat Social de les persones que integren les unitats de suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat.

El programa dirigit a emprenedors té com a objectiu facilitar el desenvolupament de projectes empresarials de persones desocupades perquè s'estableixin com a treballadors per compte propi, amb suport especial a col·lectius amb dificultats d'accés al mercat de treball. Al llarg del 2011, el conjunt del programa d'ajudes a l'ocupació autònoma ha assolit la xifra de 1.528.453,64 euros, la qual cosa representa un increment de l'1,21% respecte de l'any anterior.

Per altra banda, el Programa de foment de l'economia social recull tota una sèrie d'ajudes que van dirigides a fomentar la creació i el manteniment de llocs de treball en cooperatives i societats laborals. El pressupost executat durant l'any 2011, incloent tant les de nova creació com les que ja estaven constituïdes, ha estat de 401.835,10 euros, xifra que suposa un descens respecte de l'any anterior del 45,09%.

Amb el Programa de foment de l'ocupació pública i el Programa de foment del desenvolupament local, es financen els costos salarials dels treballadors contractats per a l'execució d'obres o serveis d'interès general i social. Dins el programa de foment de l'ocupació pública, convé destacar el programa de col·laboració amb les corporacions locals, cofinançat pel Fons Social Europeu i el programa de col·laboració amb òrgans de l'Administració general de l'Estat i els seus organismes autònoms amb seu a les Illes Balears, amb òrgans de l'Administració de la Comunitat Autònoma i els seus organismes autònoms, amb la Universitat i amb entitats i institucions sense finalitat lucrativa. Aquest programa ha estat el més elevat en relació amb la seva quantia, amb un pressupost executat de 13.736.875,32 euros. Així i tot es pot apreciar una disminució del 9,16% respecte del pressupost executat l'any 2010.

Pel que fa al Programa de desenvolupament local, les ajudes convocades durant l'any 2011 tenen com a objectiu col·laborar en la promoció i implantació

de polítiques actives d'ocupació, foment de l'ocupació i orientació de projectes empresarials. Són mesures que estan previstes dins el Pla d'ocupació de les Illes Balears (POIB) 2009 – 2011 per consolidar la xarxa d'agents d'ocupació i desenvolupament local. El 2011 l'import executat ha arribat als 2.573.457,44 euros, la qual cosa suposa un increment del 2,96% respecte de l'any anterior.

4.2. LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ

S'ha de tenir present que el SOIB durant l'any 2011 es va adscriure de la Conselleria de Treball a la Conselleria d'Educació amb la finalitat, segons el Decret 4/2011 de 5 d'agost, de potenciar un sistema integral de formació professional, qualificacions i acreditacions que respongui amb eficàcia a millorar les possibilitats d'accés a un treball de les persones aturades i a l'adaptació de la formació i requalificació per a l'ocupació dels treballadors. Seria interessant analitzar en properes edicions quines iniciatives d'integració dels dos subsistemes s'han dut a terme, analitzar l'oferta de formació de Certificats de Professionalitat que s'ha dut des del SOIB, i el nombre d'acreditacions (totals i parcials) entre d'altres iniciatives.

Les mesures de formació i orientació per a l'ocupació són el nucli central de les polítiques actives d'ocupació (PAO). Totes les mesures de formació i d'orientació s'adrecen de manera exclusiva o preferent a persones desocupades, excepte una de les de formació, que s'adreça preferentment a persones ocupades. L'any 2011, a diferència de l'anterior, es caracteritza per un descens important de participants en la categoria de formació, mentre que en la d'orientació s'observa un increment del 66,22% respecte del 2010.

Per tipus de població, en les mesures que s'adrecen de manera exclusiva o preferent a la població desocupada, hi participaren 52.529 persones, 44.659 en accions d'orientació i 7.870 en accions de formació. Quant al pressupost executat, el de formació ha estat de 14.824.035,55 euros, pràcticament un 59% menys que l'any anterior ([vegeu el quadre II-47](#)).

Si comparam les dades amb les d'anys anteriors, observam que en l'àmbit de l'orientació s'ha produït un increment progressiu durant els darrers anys, especialment l'any 2011, amb 17.792 participants més. La participació en la formació ha disminuït durant l'any 2011, tot i que els darrers anys també presentava un increment progressiu en la participació. Pel que fa als pressuposts, no es disposa del d'orientació, i el de formació ha disminuït en més de 21 milions d'euros.

La participació en la formació adreçada preferentment a persones ocupades ha estat de 5.924 persones, amb un pressupost de 3.569.159,50 euros. Les dades evolutives mostren per a l'any 2011 un descens important de la participació, que durant l'any 2010 va ser de 18.874 persones, amb una disminució correlativa del pressupost executat (de 8.750.946,37 euros el 2010).

En relació a aquest punt, cal destacar en primer lloc que aquests programes s'executen amb el pressupost anual de l'any anterior. Ara bé, per l'any 2011 (que s'executa amb el pressupost de 2010), aquesta execució no va poder-se iniciar fins el mes de maig, ja en ple inici de la temporada d'estiu, de manera que en ple mes de juliol de 2012 encara s'estan executant accions amb càrrec a partides de l'any anterior. De fet, el pressupost de la convocatòria 2010 que s'executa al llarg de l'any 2011, no era tant inferior al de l'any 2009 (executat al llarg de l'any 2010), com reflecteixen les dades executades per anys naturals. Quant a la diferència en el nombre d'alumnes es deu a què s'ha eliminat la convocatòria 2011 (execució 2012) i s'ha repartit la convocatòria 2010 en quasi bé dos anys naturals (execució 2011 i 2012). El resultat és que el nombre d'alumnes dins el 2011 és inferior al registrat durant l'any anterior.

Pel que fa a l'oferta de formació adreçada a la població desocupada, s'estructura en set programes: preferentment a desocupats, convenis instrumentals, col·lectius vulnerables, compromís de contractació, requalificació professional, formació en alternança, escoles taller, cases d'oficis i tallers

d'ocupació. Aquestes es poden agrupar en funció del fet que la formació formi part de mesures directes de creació d'ocupació o no.

La major participació es dona en els programes de formació professional per a l'ocupació que no estan associats a mesures de creació directa d'ocupació. S'han beneficiat d'aquests programes 7.870 persones, la major part en accions realitzades en el marc dels convenis instrumentals i del programa de "Preferentment desocupats" ([vegeu el quadre II-48](#)).

La participació en el programa "Col·lectius vulnerables" ha estat de 1.316 persones, un 33,60% més que l'any 2010, mentre que durant l'any 2011 no s'han previst ni executat accions ni mesures dins el marc dels cursos de "Compromís de contractació". Durant l'any 2011, excepte en el programa "Col·lectius vulnerables", es pot apreciar una disminució en el nombre de participants en comparació amb anys anteriors.

El pressupost de 2011 ha estat de 14.824.035,55 euros. Més de la meitat ha esta destinat al programa "Preferentment desocupats", mentre que la resta de programes tenen pressuposts inferiors per un menor nombre de participants o a costos inferiors, derivats probablement de les característiques pròpies de la formació impartida.

Finalment, l'evolució pressupostària entre 2008 i 2011 ha estat estable, almenys en "Preferentment desocupats", devers 10 milions d'euros, i en "Col·lectius vulnerables", i ha disminuït en els altres dos programes de forma progressiva des de l'any 2008 en el cas dels "Convenis instrumentals".

Quant al perfil sociodemogràfic dels alumnes formats, 2.775 corresponen a dones i 2.347 a homes, la majoria (2.876) ho fan en el tram d'edat de 25 a 45 anys, dels quals, 3.983 són de nacionalitat espanyola ([vegeu el quadre II-49](#)).

5. LES RELACIONS LABORALS

En aquest apartat analitzam el marc normatiu de les relacions laborals, la negociació col·lectiva, la conflictivitat laboral i la solució de conflictes, i la seguretat i la prevenció de riscos laborals.

La conjuntura difícil de l'any 2011 en l'àmbit econòmic i laboral s'ha traduït en una intensificació del diàleg social i de la negociació per tal d'efectuar reformes consensuades en el marc normatiu de les relacions laborals. El 2 de febrer de 2011 el Govern d'Espanya, les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME i les sindicals CCOO i UGT varen signar l'Acord social i econòmic (ASE).

El diàleg va donar resultats rellevants en alguns àmbits, com el de les pensions, mentre que en el cas de la reforma de la negociació col·lectiva la falta de consens va ser manifesta. Finalment, el govern va aprovar sense tenir en compte els acords recollits a l'ASE i el Decret Llei 7/2011 de 10 de juny de mesures urgents de la negociació col·lectiva, i es va modificar part del títol III de l'Estatut dels treballadors.

A final de l'any 2011 les organitzacions sindicals i empresarials més significatives varen reprendre les negociacions, i el diàleg bipartit, desenvolupat en un marc dominat per les eleccions generals del 20 de novembre, es va resoldre en acords signats el 2012 entre els quals tenim, entre d'altres, el V Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (ASAC), la pròrroga en la vigència del IV Acord nacional de formació per a l'any 2012 i el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014 que substitueix el primer AENC 2012 i que incorpora novetats en matèria de flexibilitat salarial, flexibilitat interna i estructura de la negociació col·lectiva.

5.1. EL MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de condicions de treball que duen a terme el convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional, discorre en un marc normatiu ordenat essencialment per la Unió Europea i pel legislador estatal. A l'ordenament comunitari, la normativa que d'una manera o l'altra incideix i promou el dret a la negociació col·lectiva dels estats membres és diversa i amb grau d'eficiència distint. La normativa estrella a l'àmbit de la política social és la directiva. Existeix una proscripció per adoptar directives en matèria de sindicació i les que exerceixen un paper més incisiu a l'hora de delimitar el radi d'acció de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns versen sobre condicions de treball. Paradigmàtica resulta la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball. Aquesta directiva és una de les que posa de relleu amb més claredat la capacitat intrínseca dels convenis col·lectius per regular amb detall tots els extrems essencials de condicions de treball absolutament vitals per a l'empresa. Juntament amb aquesta Directiva, altres directives en matèria de política social també contenen importants al·lusions a la funció reguladora de la negociació col·lectiva. Així, per exemple, en matèria d'igualtat entre sexes, la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, vol que els estats animin els agents socials per fomentar normatives laborals flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar i per celebrar, al nivell adequat, convenis amb normes antidiscriminatòries que entren en el marc de la negociació col·lectiva. Previsions similars es contenen en el camp de la lluita antidiscriminació, durada del contracte de treball, temps de treball en activitats especials o sectors determinats, comitè d'empresa europeu o drets d'informació i consulta en empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

A més de la política social, la política d'ocupació és un altre àmbit material d'exercici de les competències comunitàries amb rellevància des del punt de vista de la dinàmica dels convenis col·lectius. En aquest cas, en canvi, la Unió Europea aposta per una normativa més admonitòria que vinculant. Així, les directives comunitàries sobre política de cohesió dels seus estats membres

(2007-2013) destaquen que l'impuls cap a la plena ocupació i l'augment de la productivitat del factor treball depenen d'una varietat d'accions vinculades al desenvolupament del capital humà. Per assolir aquest desenvolupament, la Unió prioritza diversos objectius, entre els quals es troba l'adaptabilitat de treballadors i empreses i la flexibilitat laboral. Amb relació a aquest aspecte, la Comunitat Europea demana a Espanya, i a altres estats, "que tengui en compte la funció dels interlocutors socials per promoure la flexibilitat combinada amb la seguretat de l'ocupació i reduir la segmentació del mercat de treball". En la mateixa línia, la Decisió del Consell 2010-707, relativa a les orientacions per a polítiques d'ocupació dels estats membres, prorrogada per a 2012 per Decisió del Consell 2012/238/UE, de 26 d'abril de 2012, commina els estats membres a integrar en les seves polítiques de mercat laboral els principis de flexibilitat i seguretat laboral (flexigüretat) i a prestar atenció especial, juntament amb els negociadors dels convenis col·lectius, a la denominada flexigüretat interna en el lloc de treball.

Quant al nostre ordenament, el text que serveix de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les condicions de treball és el RD- legislatiu 1/1995, pel qual s'aprova el Text refós de La Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET). Dels tres títols que structuren aquesta norma, el primer es dedica a la relació individual de treball i l'últim al règim jurídic en qüestió del dret a la negociació col·lectiva. En aquestes condicions, interessa manifestar que la flexibilitat interna sorgida des de diverses instàncies com a fórmula per a que les nostres empreses siguin competitives i puguin crear ocupació estable, o de qualitat, només pot materialitzar-se a la pràctica de les relacions laborals de la CAIB dotant als convenis col·lectius de la possibilitat d'ocupar-se detalladament del règim jurídic de les condicions de treball així com de la pròpia organització dels treball en l'empresa. Aquesta necessitat està molt present a la Llei de l'estatut dels treballadors, que per una part inclou en el seu títol primer les obertures d'espais normatius a la funció reguladora dels convenis col·lectius (especialment en els terrenys de la classificació professional; contractació de duració determinada, a temps parcial i fix discontinu; drets de promoció o formació al treball, temps de treball i prestació salarial...) i les consegüents crides als seus negociadors perquè no descuidin i es preocupin pel tractament

de totes aquestes matèries en les convenis col·lectius, mentre que per altra banda proporciona en el títol tercer regles sobre la pròpia estructura de la negociació col·lectiva.

5.2. DESCRIPCIÓ DE L'ESTAT DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LA CAIB

La descripció de l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB durant 2011 s'efectuarà de dues formes. En primer lloc, comparant el desenvolupament de la nostra negociació col·lectiva amb la resta de comunitats autònomes. En segon lloc, glossant succintament les novetats més rellevants en matèria de negociació col·lectiva introduïdes pel legislador estatal en els anys 2011 i 2012 i confrontant-les amb el que al respecte han fet durant l'any 2011 els nostres convenis col·lectius, sectorials i d'empresa.

5.2.1. ANÀLISI COMPARADA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA CAIB EN RELACIÓ AMB LA DE LA RESTA D'ESPANYA

Segons la base de dades West Law, els convenis col·lectius publicats a la CAIB durant l'any 2011 foren quinze. Tres d'ells són sectorials (transport en ambulància; forn i pastisseria, neteja d'edificis i locals) i els dotze restants són d'àmbit empresarial (Salinera espanyola, Eivissa; Ràdio i Televisió de Mallorca; Ports de les Illes Balears, personal laboral de la Comunitat del Raiguer; personal laboral de l'Ajuntament de Valldemossa; personal laboral de l'Ajuntament de Campos, Perles Orquídea; Mercapalma; Marineland; Mantenimiento y montajes industriales, SA; Club Marítim San Antonio de la Playa; Casino d'Eivissa).

5.2.2 LES PAUTES DE LES REFORMES LABORALS 2011-2012 A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA CAIB

Sense ser discutible que la negociació col·lectiva és la clau per introduir la flexibilitat interna a les nostres empreses i organitzacions productives, aquest concepte de flexibilitat laboral ha trobat confirmació normativa expressa -ha estat juridificat- a les darreres reformes dutes a terme pel RD-Llei 7/2011, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, i pel RD-Llei

3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Entre ambdues reformes se succeí el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC), en un intent de marcar al legislador de 2012 les pautes d'una intervenció que finalment adoptà en solitari. En tot cas, no obstant això, l'AENC és plenament revelador de la importància que per als interlocutors socials més representatius en el panorama nacional té la problemàtica de la flexibilitat interna -un dels capítols està dedicat a l'estructura de la negociació col·lectiva i a la flexibilitat interna-, i reconeix, respecte a això, que "el conveni col·lectiu és l'espai adequat per ordenar l'ús flexible d'elements com el temps de treball i la mobilitat funcional en un sentit complementari a les previsions legals, de forma que la seva regulació convencional desincentivi l'ús de l'extinció de la relació laboral com a instrument per a l'adequació de la capacitat productiva del cicle".

El RD- Llei 3/2012 suposa per damunt de tot una profunda reforma de la legislació laboral en els seus extrems: contractació, desenvolupament i extinció del contracte de treball. L'anàlisi d'aquest aspecte excedeix òbviament els límits d'aquest estudi. Ara bé, pel que fa a la seva incidència sobre el dret a la negociació col·lectiva, aquest text suposa una altra vegada més en la reforma executada pel RD- Llei 7/2011, i és necessari destacar que com a resultat d'ambdues reformes, avui el camp de joc d'aquesta font del dret ja ha quedat marcat o delimitat pel legislador en termes ben definits i sovint deliberadament amplis. Pel que fa a la metodologia, el desglossament de les pautes de les reformes 2011-2012 en matèria de negociació col·lectiva pot realitzar-se amb la distinció de dos nivells. D'una part, reformes en el règim jurídic de les condicions de treball -com la jornada o el salari- que inevitablement s'acompanyen d'una cessió o obertura d'espais a la funció reguladora i organitzativa del conveni col·lectiu, cosa que constitueix pròpiament flexibilitat interna com a fórmula alternativa a la flexibilitat externa, que comporta destrucció d'ocupació. D'altra banda, reformes en el règim jurídic de la pròpia negociació col·lectiva -estructura, administració o durada del conveni- la qual cosa constitueix pròpiament preparar o adequar el conveni col·lectiu perquè pugui complir la funció d'eina de flexibilitat interna.

El tractament que fan els convenis col·lectius de les Illes Balears de la qüestió de la flexibilitat interna en particular i de l'anomenada flexiseguretat més en general fou analitzat amb cert detall en el capítol de la Memòria del CES Balears-2009 dedicat a la negociació col·lectiva. S'hi examinaren les principals tendències convencionals en matèria de temps de treball i salari, entre d'altres aspectes d'interès per a l'empresa, i en matèria formativa i relativa a la conciliació de la vida familiar i laboral, entre d'altres aspectes d'interès per al treballador.

La lectura d'aquesta memòria, a la qual ens remetem des d'aquestes pàgines, resulta molt recomanable perquè les conclusions que s'hi reflecteixen quant al tractament de la flexibilitat interna a l'entorn del treball per part dels convenis col·lectius de la CAIB, sectorials i d'empresa, segueixen tenint màxima actualitat i, a més, totes elles es conformen en bona part dels convenis col·lectius posteriors a aquesta memòria publicats a la CAIB, inclosos els de l'any 2011.

Quant a les reformes en el règim jurídic de la negociació col·lectiva, els RD-Lleis de 2011 i 2012 han suposat en primer lloc un afavoriment de la flexibilitat interna en introduir sobre aquesta qüestió importants canvis en matèria de trasllats, modificacions substancials de les condicions de treball, modificacions de convenis col·lectius estatutaris en vigor –inclosa la quantia salarial-, acomiadament col·lectiu i contingut mínim dels convenis col·lectius. La reforma suposa també una major flexibilitat externa.

Val a dir que la reforma ha estat valorada negativament per part de les organitzacions sindicals. Des del panorama jurídic doctrinal entre aquest grup de modificacions, interessa ressaltar amb caràcter particular, que la reforma de 2012 ha apostat decididament pel bloqueig de les negociacions tendents a la modificació del conveni estatutari en vigor, ha introduït la solució final de l'arbitratge obligatori, i ha sol·licitat a instància de qualsevol de les parts, a càrrec de la Comissió consultiva nacional de convenis col·lectius o, en el seu cas, de l'òrgan autonòmic equivalent. A la pràctica, això significa que revisions

salarials com les acordades a la CAIB per al passat any 2011 per les comissions paritàries dels convenis col·lectius de l'hostaleria i ajuda a domicili (BOIB 12.05 I 15.12.2011, respectivament), podrien deixar de ser aplicades a qualsevol de les empreses d'aquests sectors de l'economia balear de decisió de l'organisme públic laboral de composició tripartida.

D'altra banda ha estat crític, en termes generals, i compartit per la doctrina científica i pels agents econòmics i socials, que el nostre sistema de negociació col·lectiva necessiti reformes, ja que patia atomització, desvertebració i falta d'agilitat i dinamisme, en particular quan finalitzà la vigència del conveni col·lectiu. Per a alguns, encara que no existeix acord doctrinal, aquest diagnòstic hauria estat a la base reforma profunda del règim jurídic del dret a la negociació col·lectiva que actualment es caracteritzaria, entre d'altres, pels extrems següents:

1r.- Atribució de la determinació de l'estructura de la negociació col·lectiva a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de caràcter estatal o de comunitat autònoma, mitjançant acords interprofessionals o, en el seu cas, convenis sectorials publicats a la nostra comunitat durant 2011. Aquest tipus de clàusules racionalitzadores de l'estructura de la negociació col·lectiva brilla per la seva absència a la nostra comunitat.

2n.- Manteniment de la regla relativa a la prohibició d'afectació del conveni durant la seva vigència pel que es disposa en convenis d'àmbit distint, encara que amb matisos. Així, per una part es reconeix amb caràcter de "ius cogens" preferència aplicativa al conveni posterior de l'empresa sobre el sectorial anterior i en vigor a la regulació de determinades matèries –quantia de salari base i complements salarials; règim retributiu d'hores extraordinàries i treball nocturn; adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional; adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació atribuïdes per llei a la negociació d'empresa; mesures per conciliar vida laboral, familiar i personal; i altres matèries eventualment disposades per conveni col·lectiu de l'article 83.2 ET. D'altra banda, s'estableix la possibilitat d'afectació sobrevinguda del conveni estatal per altre conveni d'àmbit inferior però superior a l'empresa, com succeïa des de la reforma de 1994, encara que des de 2011

la possibilitat queda reconeguda amb caràcter exclusiu i exclouent en favor dels convenis col·lectius d'àmbit geogràfic autonòmic.

3r.- Es reconeix la possibilitat de revisar anticipadament els convenis col·lectius, abans de la finalització de la seva vigència, i s'elimina el 2012 la regla de la ultractivitat del conveni col·lectiu, d'acord amb la qual el conveni denunciat manté la vigència mentre no se n'aconsegueixi un que el substitueixi. Avui, en efecte, transcorreguts dos anys (en la tramitació parlamentària del RD-Llei 3/2012 aquest període s'ha reduït un any) des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que se n'hagi acordat un de nou o es dicti un laude arbitral, aquest conveni perd vigència, tret que hi hagi un pacte contrari, cosa que determinarà que s'apliqui el conveni col·lectiu d'àmbit superior que eventualment correspongui o, en defecte, directament les condicions de treball previstes a la llei, així com aquelles altres que els treballadors pactin individualment amb el seu empresari.

Pel que fa als efectes de l'arribada del termini final del conveni col·lectiu, l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant 2011 posa de manifest que pràcticament a tots els efectes de l'arribada del termini final del conveni col·lectiu, l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant 2011 posa de manifest que pràcticament tots, tant sectorials com d'àmbit empresarial, deixen d'explorar aquest terreny i es limiten a confirmar en tots els seus aspectes la que fins el RD-Llei 3/2012 fou regulació legal. Lògicament, existeixen matisos diferencials oportunament destacats, igual que la resta de pautes usuals de la nostra negociació col·lectiva en aquest terreny, en la Memòria CES-Balears 2010, la lectura de la qual es torna a remetre. Quant als efectes de l'arribada del termini final del conveni sense haver denunciat, l'habitual és que els convenis de la CAIB es prorroguin automàticament (efecte legal) per períodes anuals o per períodes iguals a la vigència inicial del propi conveni. Amb caràcter particular, interessa destacar l'exclusió de la pròrroga automàtica del conveni no denunciat que sol afectar el règim dels increments salarials anuals pactat en els convenis de la CAIB, amb regles específiques per a cada any de vigència del conveni. Constitueix un règim que després la reforma de 2012 queda sotmès –en cas de contenir-se en convenis col·lectius

d'àmbit sectorial- a la preferència aplicativa de la negociació col·lectiva de l'empresa. També cal reparar, per altra part, que la denúncia dels convenis col·lectius de la CAIB comporta en la gran majoria de casos, a escala sectorial i d'empresa, l'efecte de mantenir en vigor els seu contingut normatiu indefinidament, fins que no se n'aconsegueixi un de nou, i això malgrat que la distinció entre contingut obligacional i contingut normatiu del conveni col·lectiu desapareix formalment amb el RD-Llei 7/2011. Són, com es diu, molts pocs els convenis de la CAIB que s'anticipen al sentit de la reforma de l'any 2012 i que, per tant, se situen presumiblement dins de l'òrbita del nou règim jurídic, i que, en conseqüència, alteren el sentit de la regulació legal que arribà al seu fi amb la reforma de 2012 i tanquen d'una forma o l'altra la possibilitat que es produeixi el manteniment ultractiu del conveni col·lectiu denunciat. Per a una anàlisi un poc més particularitzada del sentit d'aquestes alteracions, pot consultar-se la Memòria CES-Balears 2010.

4t.- La funció de la comissió paritària del conveni col·lectiu com a òrgan d'administració permanent de la vigència del conveni col·lectiu ha quedat reformulada en clau restrictiva el 2012 respecte de com resultà el 2011. Aquesta dada mereix ser destacada en la mesura que una pràctica, minoritària, en la dinàmica de la negociació col·lectiva balear –l'assumpte també està tractat en la Memòria de 2010- consisteix a atribuir funcions específiques a la comissió paritària i comporta en ocasions el reconeixement d'aquest òrgan de facultats de caire més normatiu que estrictament interpretatiu, la qual cosa no està en línia amb la supressió el 2012 de l'asserció legal que des de 2011 facultava la comissió paritària per desenvolupar funcions normatives, referides a l'adaptació o, en el seu cas, modificació del conveni durant la vigència d'aquest.

5è.- Establiment de mecanismes extrajudicials de solució de conflictes laborals, especialment aptes per solucionar conflictes d'interessos, encara que no només els que sorgeixen durant la tramitació del conveni col·lectiu, sinó també els derivats de l'aplicació i interpretació d'aquest o dels produïts per l'aplicació de mesures de flexibilitat interna. Aquest punt es troba en connexió molt directa amb les funcions de la comissió paritària relatives a la composició de conflictes

laborals i respecte del qual s'ha de mencionar que la tònica de la negociació col·lectiva de la CAIB durant 2011 coincideix essencialment amb la descrita a la Memòria CES-Balears 2010, en què s'assenyala bàsicament que pràcticament tots els convenis col·lectius inclouen almenys una clàusula d'adhesió a l'acord interconfederal de creació i regulació del TAMIB, que diu que devers una quarta part dels nostres convenis d'empresa precisen que l'activitat del TAMIB s'estén a tot tipus de conflicte, mentre que uns pocs aclareixen que la intervenció d'aquest Tribunal resulta obligada en els conflictes col·lectius i voluntària en els individuals.

5.3. LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ DE CONFLICTES

Un anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB durant 2011 pot efectuar-se distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

5.3.1. LA CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social⁵³, el total d'assumptes judicials de caire laboral resolta a les Balears durant 2011 fou de 5.863 (6.144 el 2010). D'aquests assumptes, hi havia 58 conflictes col·lectius (22 el 2010), 4.661 conflictes individuals (5.102 el 2010) i altres 1.444 produïts en matèria de Seguretat Social. Per altra banda, d'acord amb la informació que obra en la base de dades West Law Social⁵⁴, la Sala social del Tribunal Superior de Justícia de les Balears dictà durant l'any 2011 un total de 698 sentències (524 el 2010). S'inverteix, així, la tendència d'altres anys, el 2011 prop del 55% dels processos tractaren sobre qüestions relatives a les relacions individual i col·lectiva de treball, mentre que el percentatge restant (45%) tractaren de processos sobre la Seguretat Social.

⁵³ Butlletí estadístiques laborals, actualitzat el 8 de maig de 2012, www.empleo.gob.es/estadisticas

⁵⁴ Vegeu, THOMSON REUTERS, www.westlaw.es.

La majoria de les sentències alienes a qüestions de Seguretat Social en ventilà d'altres relatives a la relació individual de treball, relacions laborals especials incloses, encara que entorn a un 2% varen tenir per objectiu aspectes de la relació col·lectiva com els drets i deures dels representants dels treballadors, dinàmica de la negociació col·lectiva o també el règim jurídic de les faltes i sancions laborals, així com altres extrems pertanyents al procés jurisdiccional social. La problemàtica dominant en la relació individual de treball durant 2011 ha estat la de les reclamacions salarials i connexes, incloses les reclamacions per hores extraordinàries (52%). Darrere aquestes reclamacions hi ha les que han tengut lloc en supòsits com la delimitació del camp de l'aplicació de la norma laboral, el règim jurídic de la contractació de durada determinada, la problemàtica de la classificació i promoció professional, temps de treball, modificacions substancials, vacances i excedències, extincions contractuals diferents dels acomiadaments, garanties per canvi d'empresari, i davant altres manifestacions de descentralització de l'activitat productiva o aspectes laborals del personal de les administracions públiques (21%) i també totes les reclamacions relatives a l'acomiadament disciplinari i en menor mesura econòmic, tant individual com col·lectiu (20%). El percentatge de plets restants es reparteix entre els que han tengut lloc respecte de qüestions com l'estatut jurídic del treballador fix discontinu o l'eficàcia en l'empresa dels drets fonamentals, inclosa la llibertat sindical.

Pel que fa a la matèria de Seguretat Social, la temàtica estrella segueix sent la referida a la protecció per IP, amb aproximadament el 54% de les sentències, seguida de la IT, jubilació i altres qüestions referides a la protecció per accidents de treball i/o malalties professionals, incloent el recàrrec de prestacions (31%). El percentatge restant se'l reparteixen els plets que han versat sobre la desocupació, millores voluntàries i acció assistencial, mort i supervivència, així com altres pronunciaments residuals relatius a la dinàmica genèrica de la protecció no contributiva i acció protectora dels treballadors autònoms, inclosos els econòmicament dependents.

5.3.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió ajustada a la realitat, l'examen de l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB s'efectuarà en dos àmbits. Per una part, atenent a la fenomenologia que envolta els assumptes resolts pel TAMIB, òrgan que el 2005 substituï a la nostra comunitat el Servei de Mediació Estatal (SMAC) i que actualment constitueix la seu de la comissió paritària de distints convenis col·lectius sectorials de la CAIB. Per altra banda, si exposam les característiques de la conflictivitat inherent, que es manifesta amb el recurs de vaga i amb les mesures empresarials de reorganització productiva.

5.3.2.1. L'activitat del TAMIB

Amb referència a l'activitat desenvolupada pel TAMIB⁵⁵, els 10.529 expedients individuals tramitats durant 2010 augmentaren a 10.684 el 2011, mentre que els 69 expedients col·lectius de 2010 augmentaren a 96, sense haver efectuat cap arbitratge, com va succeir el 2010. De tots aquests expedients, 4.632 versaren sobre extincions contractuals (4.377 al 2010) i 4.622 sobre reclamacions de quantitat (4.727 el 2010). Un 76% dels expedients extintius anaren referits a reclamacions per acomiadaments (82% el 2010), un 17% a extincions per causes objectives (12% durant 2010) i el 7% restant a extincions per voluntat del treballador amb fonament en incompliments empresarials (6% durant 2010). Per la seva banda, el 18% de les reclamacions de quantitat ascendiren a més de 5.000 euros cada una (15% el 2010), el 60% se situaren entre 1.000 i 5.000 euros (igual que el 2010) i el 22% restant (25% durant el 2009) assolí fins a 1.000 euros. Quant als conflictes col·lectius, finalment el 22,9% dels gestionats en el TAMIB s'acompanyaren amb l'anunci de l'exercici del dret de vaga (20,28% durant 2010).

⁵⁵

Vegeu Memòria TAMIB 2011 (format Word a 30.05.2012)

5.3.2.2. Dinàmica de vagues i expedients empresarials de reorganització productiva

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social⁵⁶, durant 2011 es planejaren dotze vagues a l'àmbit territorial de la CAIB, dues més que durant 2010. En funció de l'àmbit territorial, tretze es varen circumscriure al nostre àmbit regional (dos el 2010), una d'elles fou d'àmbit municipal, i nou més d'àmbit nacional (9 foren vagues nacionals durant 2010). Els centres de treball convocats foren 22 (13 el 2010), i sumaren una plantilla de 3.488 treballadors (5.760 el 2010). D'aquests centres se n'implicaren nou (11 el 2010) i aglutinaren una plantilla de 2.456 treballadors (3.016 el 2010). A la vegada, els treballadors participants foren 423 (501 el 2010) i sumaren un total de 403 jornades no treballades (723 el 2010). Finalment, 394 dels 423 treballadors implicats en aquestes vagues desenvolupaven la seva activitat en el sector serveis (500 el 2010), mentre que els 29 restants ho feien a la indústria.

Pel que fa a la conflictivitat laboral en la seva versió de recurs empresarial a expedients de reorganització productiva, els ERO autoritzats a les Balears durant 2011 foren 328 (182 el 2010). Aquests expedients afectaren 3.540 treballadors (2.146 el 2010). De tots els treballadors afectats per ERO durant 2011, 1.098 (648 el 2010) ho foren en el marc d'ERO extintius, 1539 (1033 el 2010) en el marc d'ERO suspensius i altres 903 (465 el 2010) en processos de reducció de jornada.

5.4. LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

L'any 2011 continua l'aplicació i la vigència del Pla de Seguretat i Ambient Laboral de les Illes Balears, pla que amplia el Pla de xoc contra la sinistralitat laboral iniciat l'any 2007 i vigent fins a finals de 2012.

A la nostra comunitat autònoma, l'any 2011, s'hi han produït 15.244 accidents de treball en jornada laboral, la qual cosa representa, en termes percentuals,

⁵⁶ Butlletí estadístiques laborals, actualitzat a 8 de maig de 2012, www.empleo.gob.es/estadisticas

una disminució del 6,92%, és a dir, 1.133 accidents menys que durant el 2010 ([vegeu el quadre II-50](#)).

Les dades que es refereixen a la salut laboral situen les Illes Balears a la cua de les comunitats autònomes pel que fa a l'índex d'incidència dels accidents. El 2011 les Balears, amb un índex d'incidència del 46,72%, ocupa el primer lloc, en comparació amb la resta de comunitats autònomes i el conjunt d'Espanya (amb un índex d'incidència del 34,40%), si bé s'està produint una reducció progressiva any rere any, ja que des de 2005 (darrer quinquenni) aquest índex s'ha reduït 32,15 punts, i respecte del 2010, l'índex d'incidència ha experimentat un descens de 2,65 punts (-5,37%), per convertir-se en l'índex més baix des de 1999. Més del 99% dels accidents són de caràcter lleu, com s'indica tot seguit ([vegeu el quadre II-51](#)).

Si examinem més detalladament el nombre total d'accidents de treball, observem el següent:

L'any 2011 s'han produït 15.167 accidents lleus que representen el 99,49% del total d'accidents de treball a les Illes Balears. L'any 2010 es produïren 16.267 accidents lleus. Per tant, el 2011 es pot apreciar, un any més, una disminució important d'aquests accidents, ja que el nombre d'accidents lleus s'ha reduït en 1.100.

El 2011 s'han produït 71 accidents de treball greus, que representen el 0,46% del total d'accidents. L'any 2010 hi va haver 99 accidents d'aquest tipus, la qual cosa significa una disminució del 28,28%, és a dir, hi ha hagut 28 accidents greus menys.

Finalment, pel que fa als accidents mortals, se n'han produït sis, és a dir, en aquest cas es repeteix la mateixa tendència i observem una disminució respecte de l'any anterior, que varen ser un total d'11.

Per sectors d'activitat, tots els sectors reflecteixen una millora respecte de l'any 2010, a excepció del d'agricultura, sector que després del retall de 2010, se situa en nivells semblants als de 2009. Quant a nombre d'accidents, destaquen els sectors de la construcció i dels serveis, que registren el nombre més elevat

d'accidents (10.800 accidents en el cas del sector serveis; i 2.488 en el cas del sector de la construcció). Així, el sector de la construcció és un dels que registren un major nombre d'accidents amb un dels majors índexs d'incidència (9.159 accidents per cada cent mil treballadors amb les contingències cobertes), juntament amb el d'indústria (amb 7.638). El sector de la construcció i el de la indústria són els que han experimentat els majors descensos en els índexs d'incidència respecte de 2010 ([vegeu el quadre II-52](#)).

En funció de la gravetat, es pot observar que la diferència entre l'índex d'incidència de les Balears amb relació al conjunt d'Espanya s'explica, sobretot, pel que fa als accidents lleus. Aquests accidents registren un índex d'incidència del 44,48, quan la mitjana estatal és de 34,07. En canvi, l'índex d'incidència dels accidents greus (del 21,7) i mortals (1,8) es troben per davall de la mitjana estatal (del 29,3, 7 i 3,6 respectivament). Per gènere, durant el 2011, els homes presenten un índex de sinistralitat més elevat que el de les dones, del 66,3% i del 33,7%, respectivament. Segons la gravetat, la majoria d'accidents varen ser de caràcter lleu (el 99,4% per als homes i el 99,8% per a les dones), mentre que el total d'accidents mortals de l'any 2011 els van patir els homes.

El nombre d'accidents de treball per illes ens indica que s'ha produït, durant l'any 2011, una disminució generalitzada de la sinistralitat en totes les illes, per la qual cosa es manté la situació que ja trobàvem el 2010. En concret, Mallorca en registra el 79,7%, Eivissa el 13,1%, Menorca el 6,2% i Formentera un 0,5%. Durant el 2011 els accidents lleus representen més del 99% del total d'accidents registrats. Resulta destacable que totes les illes presenten en el 2011 una millora pel que fa als índexs d'incidència, a excepció de Formentera, que presenta un augment del 5,7%.

El sis accidents mortals registrats a les Balears el 2011 es distribueixen territorialment de la manera següent: dos a Mallorca, dos a Menorca i dos a Eivissa. Per sectors d'activitat, en el sector serveis es produeixen quatre accidents, i la resta, un es registra en el sector industrial i l'altre en el sector de

la construcció. Com ja passava l'any 2010, tampoc en el 2011 s'ha produït cap accident mortal en el sector agrari ([vegeu el quadre II-53](#)).